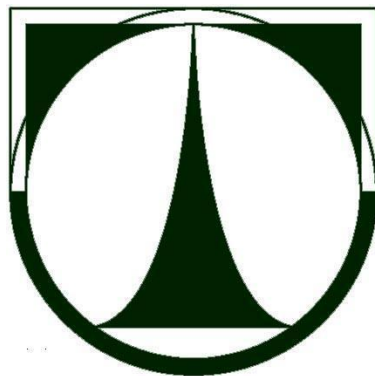


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Kateřina Vanerová

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6202 – Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Pojišťovnictví**

Možnosti krytí rizik v souvislosti s nezaměstnaností v podmínkách České republiky

The Possibilities of Risk Coverage Connected with Unemployment in Condition of the Czech Republic

DP – EF – KPO – 2012 – 30
Bc. Kateřina Vanerová

Vedoucí práce: Ing. Žaneta Boučková, Ph.D., katedra pojišťovnictví
Konzultant: Bc. Marta Kracíková, Úřad práce České republiky, KP Liberec

Počet stran: 95 Počet příloh: 0

Datum odevzdání: 4. května 2012

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Vanerová**
Osobní číslo: **E10000052**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Pojišťovnictví**
Název tématu: **Možnosti krytí rizik v souvislosti s nezaměstnaností v podmínkách České Republiky**
Zadávající katedra: **Katedra pojišťovnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Nezaměstnanost jako sociální riziko.
2. Analýza aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.
3. Využití nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti při krytí rizika nezaměstnanosti.
4. Možnosti využití komerčního pojištění v souvislosti s nezaměstnaností.
5. Komparace produktů vybraných pojišťoven.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

65 normostran

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

GIUGNI, M. The politics of unemployment in Europe: policy responses and collective action. Farnham: Ashgate Publishing, Ltd., 2009. 209 s. ISBN 978-0-7546-7348-4.

KREBS, V. a kol. Sociální politika. 5. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

VOSTATEK, J. Sociální a soukromé pojištění. 1. vyd. Praha: CODEX Bohemia, s. r. o., 2000. 601 s. ISBN 80-85963-21-3.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Žaneta Boučková, Ph.D.

Katedra pojišťovnictví

Konzultant diplomové práce:

Bc. Marta Kracíková

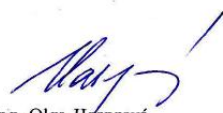
Úřad práce Liberec, vedoucí referátu

Datum zadání diplomové práce:

31. října 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

4. května 2012


doc. Dr. Ing. Olga Hasprová

děkanka




doc. Ing. Arnošt Böhmi, CSc.

vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2011

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 4. května 2012

Bc. Kateřina Vanerová

Poděkování

Tímto srdečně děkuji paní Ing. Žanetě Boučkové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce. Také děkuji své konzultantce paní Bc. Martě Kracíkové za cenné rady a připomínky, ale také za její ochotu a osobní přístup.

Dále děkuji svému partnerovi, který mi byl při tvorbě této diplomové práce velkou oporou.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá aktuální problematikou nezaměstnanosti a je zaměřena především na možnosti krytí rizika ztráty příjmů z důvodu nezaměstnanosti v podmínkách České republiky. Je zde podána charakteristika nezaměstnanosti jako sociálního problému a specifik trhu práce, dále jsou v práci vymezeny jednotlivé druhy nezaměstnanosti a její dopady na nezaměstnané, jejich rodiny i společnost. V další části práce je analyzována státní politika zaměstnanosti – charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a podrobněji je pak vysvětleno využití pasivní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je právě náhrada ztracených příjmů nezaměstnaným. Pro aplikaci pasivní politiky zaměstnanosti na konkrétní situace je vytvořeno několik modelových příkladů. V práci je také vysvětlen způsob financování systému státní politiky zaměstnanosti. Poté se práce věnuje možnostem krytí rizika ztráty příjmů v nezaměstnanosti pomocí komerčního pojištění.

Klíčová slova

Zaměstnanost, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, odstupné, podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, financování politiky zaměstnanosti, pojištění v nezaměstnanosti, nedobrovolná ztráta zaměstnání, ztráta příjmů.

Annotation

This thesis deals with the current unemployment issues and is mainly focused on the options against the risk of income loss due to unemployment in conditions in the Czech Republic, especially. A short characteristic of unemployment in the light of the social problem and a description of specific labour market. Consequently there are defined types of unemployment in the thesis and its impact on unemployed people, their families and society, too. In the next part of this thesis is analyzed state labour market policy. Characteristics of tools of active labour market policy is mentioned. Passive labour market policy is explained in more details – target of passive labour market policy is the compensation of loss incomes. For application of passive labour market policy to specific situations is created several model examples. This thesis contains the way of financing of state labour market policy, too. Attention is further devoted to the coverage of risk of loss revenue in unemployment via commercial insurance.

Key Words

Employment, unemployment, unemployment rate, labour market policy, state labour market policy, active labour market policy, pasive labour market policy, severance, unemployment compensation, contribution in retraining, financing of labour market policy, insurance in unemployment, involuntarily job loss, loss of revenue, income loss.

Obsah

SEZNAM OBRÁZKŮ	12
SEZNAM TABULEK.....	13
SEZNAM ZKRATEK.....	14
ÚVOD	15
1. NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM.....	16
1.1 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A NEZAMĚSTNANOST	16
1.1.1 Systémy sociálního zabezpečení	16
1.1.2 Sociální práva	19
1.1.3 Sociální riziko a sociální událost ve vztahu k nezaměstnanosti	19
1.1.4 Společenská pomoc nezaměstnaným	20
1.2 SPECIFIKA TRHU PRÁCE	20
1.3 ZAMĚSTNANOST	21
1.4 NEZAMĚSTNANOST A MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	21
1.5 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
1.5.1 Hledisko příčin vzniku nezaměstnanosti	23
1.5.2 Hledisko charakteru nezaměstnanosti	24
1.5.3 Hledisko doby trvání nezaměstnanosti	25
1.5.4 Další typy nezaměstnanosti	26
1.6 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA JEDINCE A SPOLEČNOST.....	26
1.6.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	26
1.6.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	27
2. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.1 EKONOMICKÉ POJETÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.2 HISTORICKÝ VÝVOJ POJIŠTĚNÍ V NEZAMĚSTNANOSTI	31
2.3 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	32
2.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	33
2.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	35
2.4.2 Úřad práce České republiky	35

2.4.3	Uchazeč a zájemce o zaměstnání	36
2.5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	37
2.5.1	Rekvalifikace.....	39
2.5.2	Investiční pobídky	40
2.5.3	Veřejně prospěšné práce.....	41
2.5.4	Společensky účelná pracovní místa.....	41
2.5.5	Překlenovací příspěvek	42
2.5.6	Příspěvek na zapracování	42
2.5.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	43
2.5.8	Sdílené zprostředkování zaměstnání	43
2.5.9	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	43
2.6	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	44
2.6.1	Odstupné.....	45
2.6.2	Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.....	46
2.6.3	Odstupné a nárok na podporu v nezaměstnanosti	47
2.6.4	Rozhodné období.....	48
2.6.5	Žádost o podporu v nezaměstnanosti	48
2.6.6	Podpůrná doba.....	49
2.6.7	Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci	50
2.6.8	Modelové příklady	52
2.7	FINANCOVÁNÍ STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	58
2.7.1	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.....	59
2.7.2	Statistické údaje z oblasti politiky zaměstnanosti a jejího financování	60
3.	VYUŽITÍ KOMERČNÍHO POJIŠTĚNÍ V SOUVISLOSTI S NEZAMĚSTNANOSTÍ	67
3.1	PRODUKTY KRYJÍCÍ RIZIKO ZTRÁTY PŘÍJMŮ Z DŮVODU NEZAMĚSTNANOSTI NA ČESKÉM POJISTNÉM TRHU	69
3.1.1	Pojistné podmínky pro pojištění pro případ nedobrovolné ztráty zaměstnání	70
3.1.2	Česká pojišťovna a. s. – Česká pojišťovna ZDRAVÍ a. s.	73
3.1.3	Allianz pojišťovna, a. s.....	75
3.1.4	ČSOB Pojišťovna, a. s., člen holdingu ČSOB	75
3.1.5	Pojišťovna České spořitelny, a. s., Vienna Insurance Group	76
3.1.6	Česká podnikatelská pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group	77

3.1.7	UNIQA pojišťovna, a. s.	78
3.1.8	BNP Paribas Cardif Pojišťovna, a. s.	79
3.1.9	Komerční pojišťovna, a. s.	80
3.2	KOMPARACE POJISTNÝCH PRODUKTŮ.....	81
4.	HODNOCENÍ PŘÍSTUPU STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A KOMERČNÍCH POJIŠŤOVEN K PROBLEMATICE NEZAMĚSTNANOSTI.....	84
4.1	KOMU JE POJIŠTĚNÍ URČENO A ZA JAKÝCH PODMÍNEK.....	85
4.2	VYPLÁCENÉ DÁVKY A POJISTNÉ	86
4.3	DÉLKA VÝPLATY DÁVEK, KARENČNÍ A ČEKACÍ DOBA.....	87
4.4	DOKLÁDÁNÍ – LIKVIDACE POJISTNÉ UDÁLOSTI.....	88
	ZÁVĚR.....	89
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	92

Seznam obrázků

Obrázek 1: Příjmy státního rozpočtu v roce 2011	61
Obrázek 2: Výdaje státního rozpočtu na MPSV v roce 2011	62
Obrázek 3: Výdaje MPSV v roce 2011	63
Obrázek 4: Vývoj výdajů na SPZ v ČR v letech 2001–2010 v tis. Kč	64

Seznam tabulek

Tabulka 1: Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci	50
Tabulka 2: Násobek průměrné mzdy v NH a výše podpor při nezjištěném čistém měsíčním výdělku v roce 2012	52
Tabulka 3: Minimální povinné sazby pojistného	60
Tabulka 4: Příjmy státního rozpočtu v roce 2011	61
Tabulka 5: Výdaje státního rozpočtu na MPSV v roce 2011	62
Tabulka 6: Výdaje MPSV v roce 2011	63
Tabulka 7: Vývoj výdajů na SPZ v ČR v letech 2001–2010 v tis. Kč	64
Tabulka 8: Vybrané produkty s možností pojištění pro případ ztráty zaměstnání	82
Tabulka 9: Porovnání podpory v nezaměstnanosti a pojistného plnění z produktů komerčních pojišťoven	85

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	Národní hospodářství
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
SIPO	Soustředěné inkaso plateb obyvatelstva
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SR	Státní rozpočet
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
SZB	Sociální zabezpečení

Úvod

V dnešní době, kdy se zejména díky obrovskému a rychlému technologickému rozmachu, neustále vyvíjí trh práce, nemohou lidé počítat s jedním zaměstnáním na celý život, jak tomu často bývalo dříve. Ekonomika podléhá těmto rychlým změnám, ale trh práce je poměrně strnulý, zejména jeho lidský faktor. Pro to, aby se lidé přizpůsobili změnám na trhu práce, je zapotřebí určitého času, ale i prostředků a možností, jak se s těmito změnami vyrovnat. A tak v dnešní „zrychlené“ době jsou lidé ohrožováni nezaměstnaností mnohem častěji než dříve. I nepříznivý hospodářský vývoj v posledních letech vynesl problematiku nezaměstnanosti a jejího řešení do popředí.

V této práci se tedy budu zabývat problematikou nezaměstnanosti, ale zaměřím se především na možnosti krytí rizika výpadku příjmů v nezaměstnanosti. V práci nejprve uvedu nezaměstnanost jako sociální riziko, vymezím její druhy a dopady, jak na nezaměstnaného jedince, tak na jeho rodinu i na celou společnost a nastíním i specifika trhu práce, která jsou často příčinou nezaměstnanosti. Dále analyzuji státní politiku zaměstnanosti v současné době – charakterizuji jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a poté se zaměřím na politiku pasivní, jejímž smyslem je právě hmotně zabezpečit nezaměstnané a nahradit jim jejich ztracený příjem. Využití pasivní politiky zaměstnanosti aplikuji na konkrétní situace, které budu prezentovat na modelových příkladech. Objasním také způsob financování systému státní politiky zaměstnanosti, což budu dokladovat na statistických údajích o politice zaměstnanosti. Poté prozkoumám možnosti krytí rizika ztráty příjmů z důvodu nezaměstnanosti v komerčním pojištění – charakterizuji některé produkty komerčních pojišťoven dostupné na českém pojistném trhu a rozeberu možnosti jejich využití.

Cílem této diplomové práce je objasnit a zhodnotit možnosti využití jak sociálního, tak komerčního pojištění pro případ nezaměstnanosti. Dále na základě charakteristiky sociálního a komerčního pojištění zjistit, zda by mohla být v současné době v podmínkách České republiky nahrazena státní politika zaměstnanosti (pasivní) využíváním produktů komerčních pojišťoven.

1 Nezaměstnanost jako sociální problém

Nezaměstnanost je v dnešní době problémem ohrožujícím většinu ekonomik. Je považována za celospolečenský problém, a to zejména kvůli jejím rozsáhlým negativním dopadům nejen na nezaměstnané jedince, ale i na celou společnost. Nelze tedy ponechat trh práce fungovat bez státních zásahů, bez možnosti jakékoli ochrany pro občany, pouze tržním na principu.

V této kapitole nejprve nastíním problematiku nezaměstnanosti ve vztahu k sociálnímu zabezpečení – sociálnímu pojištění a nutnost zásahů státu při řešení tohoto problému. Stručně charakterizuji trh práce a dále osvětlím pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost, popíši příčiny vzniku nezaměstnanosti, některé její typy a zaměřím se také na její dopady – na jedince, jeho rodinu i společnost.

1.1 Sociální zabezpečení a nezaměstnanost

Sociální zabezpečení můžeme podle Krebse (str. 176, 177) chápat jako „*soubor opatření formulujících solidaritu s lidmi, kteří čelí nedostatku příjmů (tj. příjmů z placené práce) nebo se nacházejí v situaci, jež vyžaduje mimořádné výdaje.*“ Sociální zabezpečení můžeme vnímat i jako „*souhrn právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření, jejichž cílem je kompenzovat nepříznivé finanční a sociální důsledky různých životních okolností a událostí ohrožujících uznaná sociální práva.*“ [1]

1.1.1 Systémy sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení je v podmínkách České republiky představováno třemi základními systémy, které na sebe navzájem navazují, ale přesto jsou relativně samostatné. Jsou to systém sociálního pojištění, systém státní sociální podpory a systém sociální pomoci. Tyto jednotlivé sociální systémy se od sebe navzájem liší v několika oblastech – jakou sociální situaci řeší, dále jakým způsobem jsou financovány poskytované dávky a také jak jsou tyto systémy organizačně uspořádány. [1]

Systém povinného sociálního pojištění řeší takové sociální události, na které se mohou lidé dopředu připravit – pojistit. To je zabezpečeno prostřednictvím odložení části současné spotřeby (placení pojistného) ve prospěch krytí budoucí nejisté sociální situace. Tento systém je financován z pojistného, které je placeno jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli i osobami samostatně výdělečně činnými podle zákona č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Sociální pojištění vykazuje některé znaky: ze zákona je povinností být pojištěn, je stanoven závazný okruh plátců pojistného, je stanovena závazná výše pojistného, rozsah a podmínky vzniku a trvání nároku i výše dávek, je předepsán způsob správy. Sociální pojištění můžeme rozdělit na tři hlavní oblasti – na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. [1], [2]

Systém státní sociální podpory řeší takové sociální situace, které jsou společností uznány za závažné a je potřebné jedince či spíše rodinu v těchto situacích podpořit. Státní sociální podpora zahrnuje tyto dávky: přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné, pohřebné. Tyto dávky jsou financovány ze státního rozpočtu – z daní. [1]

Systém sociální pomoci potom řeší takové sociální situace, kdy jsou občané ve stavu hmotné či sociální nouze a slouží k uspokojování základních potřeb v nezbytném rozsahu, je determinován sociální potřebností. Sociální pomoc je poskytována až po vyčerpání dávek z ostatních zdrojů sociálního zabezpečení (ze sociálního pojištění a státní sociální podpory) nebo v případě, kdy tyto dávky samotné nestačí k překonání tíživé sociální situace. Tyto obtížné situace jsou řešeny prostřednictvím poskytování sociálních služeb, formou sociálně-právní ochrany a dávek sociální pomoci. Sociální pomoc je financována ze státního rozpočtu a z rozpočtů obcí a zahrnuje tyto dávky: příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc. [1], [2]

Výpadek příjmů v nezaměstnanosti (krátkodobá nezaměstnanost) je tedy v podmínkách ČR řešen především za pomoci sociálního pojištění ale i v rámci sociální ochrany obecně (jiné financování než z peněz vybraných na pojistném na SZB). Pod pojmem sociální ochrana si lze představit i veškerou politiku zaměstnanosti a pracovní právo. Doba poskytování dávek ze

sociálního pojištění (podpory v nezaměstnanosti) je časově omezena. Tím je tedy zabezpečena nezaměstnanost krátkodobá. Oproti tomu je dlouhodobá nezaměstnanost jinou sociální událostí, protože člověk po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnán a může se ze systému sociálního pojištění dostat do systému sociální pomoci (např. příspěvek v hmotné nouzi). Nezaměstnanost je tedy jednou z oblastí řešenou sociálním zabezpečením a zároveň vývoj nezaměstnanosti podstatně ovlivňuje sociální zabezpečení jako systém. Růst nezaměstnanosti vede ke schodkům v důchodovém a nemocenském pojištění (snižují se příjmy a rostou výdaje, např. kvůli předčasným důchodům a většímu čerpání dávek v nemoci). Růst nezaměstnanosti má dopad i na státní sociální podporu a sociální pomoc, protože se tím zvyšuje počet příjemců dávek. [1], [3]

Sociální pojištění lze podle mezinárodní klasifikace rozdělit na devět základních systémů, uspořádaných podle pořadí vzniku:

- úrazové pojištění,
- nemocenské pojištění,
- zdravotní pojištění,
- pojištění v mateřství,
- pojištění ve stáří,
- pojištění invalidity,
- pojištění pozůstalých,
- pojištění v nezaměstnanosti,
- rodinné přídatky. [3]

Pojištění v nemoci, mateřství a nezaměstnanosti lze považovat za krátkodobá sociální pojištění, ostatní pak za dlouhodobá. Toto členění je závislé na přístupu jednotlivých států a je tedy pouze orientační. Dlouhodobě nezaměstnaní občané využívají po uplynutí doby poskytování podpory v nezaměstnanosti i dávky sociální pomoci. [3]

1.1.2 Sociální práva

S nezaměstnaností souvisí i sociální práva definovaná ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Jsou to především právo na sociální zabezpečení, právo na práci, právo na uspokojivé pracovní podmínky, právo na přiměřenou životní úroveň a právo na ochranu proti nezaměstnanosti. Už ze samotného definování těchto práv tedy vyplývá nutnost státních zásahů při řešení problematiky nezaměstnanosti. **Právo na práci** je realizováno především pomocí úřadů práce, které zprostředkovávají nabídku zaměstnání a také organizují bezplatnou poradenskou službu. Právo na práci se realizuje prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Pro plnou realizaci práva na práci je zapotřebí především programů aktivní politiky zaměstnanosti a samozřejmě i zajištění potřebného vzdělání pro výkon daného povolání. Pokud není právo na práci zajištěno, musí být zajištěno alespoň **právo na přiměřenou životní úroveň**. Toho je v případě nezaměstnanosti dosaženo využitím spíše pasivní politiky zaměstnanosti – vyplácení podpor v nezaměstnanosti, příp. dávek sociální pomoci. [3]

1.1.3 Sociální riziko a sociální událost ve vztahu k nezaměstnanosti

Rizikem ze sociálního hlediska rozumíme určité potřeby, vyvolané nějakou situací (např. nemocí, ztrátou zaměstnání), které člověk nedokáže uspokojit a hrozí mu tím ztráty na zdraví, na výdělku či majetku a neumí tyto ztráty nahradit. O sociálním riziku, které je předmětem zájmu státu, hovoříme jako o sociální události. Sociální událost tedy můžeme chápat jako sociální riziko, které je společností uznáno jako závažné a vyžaduje určitou společenskou ochranu pro osoby, které jsou jím ohroženy a nedokáží jeho důsledky odvrátit. Sociální události lze rozdělit do několika skupin podle toho, čím jsou vyvolané, např. změnou zdravotního stavu (např. nemoc, úraz), mateřstvím, stářím, nouzí či ztrátou zaměstnání. [3]

Nezaměstnanost lze chápat jako ztrátu výdělku vyplývající z nemožnosti získat zaměstnání osobou, která je schopná pracovat a je k dispozici pro výkon práce. Sociálním rizikem ve vztahu k nezaměstnanosti není být nezaměstnaný, ale přijít o zdroje obživy a nemožnost získat je na trhu práce a následná náhrada za ztracené příjmy a úhrada nákladů vynaložených na podporu získání nového zaměstnání. Zabezpečení v případě nezaměstnanosti se ale týká pouze nezaměstnanosti nedobrovolné. Sociální událost nezaměstnanosti musí tedy vykazovat

určité znaky: nedobrovolný charakter, pracovní schopnost, připravenost pro výkon zaměstnání, aktivní hledání práce. [2], [3]

1.1.4 Společenská pomoc nezaměstnaným

Společenská pomoc nezaměstnaným je vykonávána především prostřednictvím poskytování peněžitých dávek, ale i poskytováním služeb (zprostředkování zaměstnání, poradenství atd.) Peněžitou dávkou rozumíme finanční obnosy vyplácené těm, kteří na ně mají nárok a byly jim přiznány úředním výrokem a byly jim poskytnuty jako dar. V případě podpory v nezaměstnanosti se jedná o dávku – nenávratné plnění, a to o dávku opakovanou – opakuje se ze stejného důvodu po určitou dobu za podmínek jednou splněných, pokud stále trvají. Společenskou pomoc nezaměstnaným lze rozdělit do tří kategorií:

- sociální pojištění pro případ nezaměstnanosti hrazené z příspěvků zaměstnavatelů a OSVČ,
- státní sociální podpora nebo sociální pomoc nezaměstnaným, kteří nemají nárok na dávky ze sociálního pojištění (podporu v nezaměstnanosti),
- aktivní politika zaměstnanosti. [3]

1.2 Specifika trhu práce

Trh práce je velice specifickým trhem a zajištění pracovního uplatnění pro praceschopné občany nelze dosáhnout pouze za působení tržních mechanismů, ale je zapotřebí i státních zásahů. Na trhu práce se obchoduje práce a její cena je vyjádřena pomocí mzdy. Nabídka na trhu práce je představována občany (zaměstnanci) a poptávka je představována podniky (zaměstnavateli). **Práce jako specifický předmět směny** na trhu práce je úzce spojena s osobností člověka (s jeho dovednostmi, schopnostmi, vzděláním, zájmy, preferencemi atd.) Nabídka práce a poptávka po práci nejsou tedy ovlivňovány pouze cenou práce, ale i ostatními faktory. Trh práce je ve velké míře segmentován – existuje velké množství trhů práce. **Segmentace trhu práce** je způsobena odlišnostmi mezi lidmi a odlišnostmi mezi pracovními místy (schopnosti X kvalifikační požadavky), ale i územní koncentrací trhů práce.

Segmentace pak vede ke snižování konkurence na trhu práce a také k rozdílnosti mezd v různých územních oblastech a různých profesích. Dalším specifikem trhu práce je **působení odborů**, které disponují monopolní silou a snaží se prosazovat vyšší mzdy. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání je ujednán určitý mzdový vývoj v souladu s vývojem ekonomickým. Pokud však ekonomický vývoj neodpovídá sjednanému mzdovému vývoji, může toto kolektivní vyjednávání způsobit inflaci. Nicméně vliv odborů by měl mít pozitivní dopad na trh práce ve směru komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Neopomenutelným specifikem trhu práce je také jeho **ovlivňování státem**, kdy se jedná především o pracovní zákonodárství (např. úprava pracovní doby, stanovení minimální mzdy). Tyto specifika trhu práce vedou především k nepružnosti mezd směrem dolů. Růst mezd je spojen s rostoucí nabídkou práce a naopak poklesem poptávky po práci, čímž roste nezaměstnanost. Fungování trhu práce tedy směřuje k určité nerovnováze a vzniku nezaměstnanosti. [1]

1.3 Zaměstnanost

Pod pojmem zaměstnanost si lze představit určitý druh směny na trhu práce, a to směnu pracovní síly za určitou odměnu (mzdu, plat). V tomto smyslu se běžně používá pojem práce, i když to není přesné, protože práci konají lidé i bez odměny např. jako koníčky či práci v domácnosti. Přesnější by byly pojmy zaměstnání, samostatně výdělečná činnost či placená práce. Zaměstnanými tedy rozumíme osoby, které mají placené pracovní místo. Ukazatel zaměstnanosti v sobě zahrnuje jednak osoby zaměstnané, ale i osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnanost je tedy v širším pojetí statistický ukazatel míry ekonomicky aktivního obyvatelstva a nejen ukazatel míry osob v pracovním poměru. [4], [5]

1.4 Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti

Za nezaměstnané lze považovat práceschopné osoby, které jsou bez placeného pracovního místa, ale aktivně práci hledají – jsou zaregistrované na Úřadu práce (spolupracují s Úřadem práce a dále se např. účastní pracovních pohovorů, rozesílají své životopisy). Nezaměstnané osoby musí tedy vykazovat několik znaků: musí **být práce schopné** (např. vzhledem k věku

či zdravotnímu stavu), být v aktuální okamžik **bez placené práce**, a to **nedobrovolně** (nemožnost sehnat si pracovní místo) a zároveň musejí o sehnání práce usilovat – **registrovat se na úřadu práce** (aktivně hledat práci) a musejí být nejen **schopny, ale i ochotny** do práce ihned nastoupit. Za nezaměstnané se považují nejen osoby, které nemají zaměstnání (závislý pracovní poměr), ale i osoby bez SVČ. Za nezaměstnanost jako sociální událost je považována ztráta výdělku, takovéto pojetí by pak ale nezahrnovalo osoby, které vstupují na trh práce nově nebo opakovaně (např. absolventy, kteří ještě výdělek neměli či ženy po mateřské dovolené, které po nějakou dobu výdělek také neměly). Dnešní ekonomická situace tedy vyžaduje širší pojetí nezaměstnanosti, a to absenci placené ekonomické činnosti jak v závislých – zaměstnaneckých poměrech, tak v nezávislých pracovních poměrech – SVČ. [2], [6]

Pro měření nezaměstnanosti se nejčastěji používá **ukazatel míry nezaměstnanosti**, který se vypočítá jako počet nezaměstnaných osob dělený celkovým počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tento ukazatel se interpretuje nejčastěji v procentech. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo představují zaměstnaní i nezaměstnaní a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní představují např. důchodci, děti, studenti. Pro výpočet míry nezaměstnanosti se za zaměstnané považují ti, kteří mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnaní ve vlastním podnikání. Míru nezaměstnanosti lze vypočítat pro různé skupiny obyvatelstva, např. zvlášť pro muže a ženy, různé věkové kategorie, různé úrovně vzdělání, specifické odvětví či pro různé územní lokality. Právě různé skupiny pracovníků jsou nezaměstnaností ohrožovány různě. Za rizikové skupiny lze považovat ženy, mladistvé, čerstvé absolventy škol bez praxe, handicapované osoby či starší osoby předdůchodového věku. Ze sociálního hlediska je nezaměstnanost negativním jevem, ovšem z hlediska ekonomického je určitá míra nezaměstnanosti v ekonomice přípustná a poukazuje na vznik a zánik některých činností v určitých odvětvích a tím i vznik a zánik některých pracovních míst. Dále vyjadřuje přizpůsobování pracovních sil technologickým změnám (např. rekvalifikace, stěhování za prací). Tato určitá míra nezaměstnanosti je předpokladem adaptačních procesů a může poukazovat na rozvíjející se ekonomiku. Je označována **jako přirozená míra nezaměstnanosti**. Přirozená míra nezaměstnanosti je přirozeným jevem ve vyspělých ekonomikách a lze ji zvládnout makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. Stav přirozené míry nezaměstnanosti vyjadřuje celkovou průměrnou rovnováhu na segmentovaných trzích práce.

Některé trhy se tedy vyznačují převahou poptávky – volnými pracovními místy a jiné naopak převahou nabídky práce – nezaměstnaností. Při této míře nezaměstnanosti jsou tlaky působící na mzdy a ceny celkově v rovnováze. Přirozenou míru nezaměstnanosti lze ztotožnit s pojmem plné zaměstnanosti, který vyjadřuje situaci, kdy ten, kdo chce pracovat, přijme mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek na trhu práce nabídnou, práci najde. Při plné zaměstnanosti operuje ekonomika na úrovni svého potenciálního produktu. Závažným problémem dnešních ekonomik je ale rostoucí tendence přirozené míry nezaměstnanosti, která je ovlivněna mnoha faktory. Přispívá k tomu např. dobré sociální zajištění nezaměstnaných, demografické změny ve věkové struktuře obyvatelstva či technologický pokrok. Vzhledem k této rostoucí tendenci je nutné zabývat se dopady nezaměstnanosti jak na jednotlivce, tak na ekonomiku a řešit tuto problematiku ve všech jejích stádiích – prevence, zamezení vzniku, snížení počtu nezaměstnaných i odškodňování nezaměstnaných. [1], [6]

1.5 Typy nezaměstnanosti

Aby mohly být efektivně řešeny veškeré problémy spojené s nezaměstnaností, rozlišuje se několik typů nezaměstnanosti, ze kterých je pak možné usuzovat na její příčiny, závažnost, délku trvání i možné způsoby řešení. [1]

1.5.1 Hledisko příčin vzniku nezaměstnanosti

Z hlediska příčin vzniku nezaměstnanosti rozlišujeme tyto základní typy: nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická. [6]

Frikční nezaměstnanost je způsobena pohybem osob mezi pracovními místy, mezi regiony a také přechody mezi jednotlivými fázemi životního cyklu. Týká se lidí, kteří vstupují na trh práce nově nebo opětovně nebo chtějí změnit pracovní místo a nalezení vhodného pracovního místa jim po určitou dobu trvá. Jako příklad lze uvést příchod absolventů na trh práce nebo žen po mateřské dovolené. Frikční nezaměstnanost lze považovat za nezaměstnanost přechodného charakteru (krátkodobou) a na trhu práce se vyskytuje vždy. Frikční nezaměstnanost se započítává do přirozené míry nezaměstnanosti. [1], [6], [7]

Strukturální nezaměstnanost je způsobena především rozdílnou úrovní nabídky práce a poptávky po práci na různých segmentech trhu práce. Je determinována rozvojem v některých a úpadkem v jiných odvětvích, regionech či profesích. V některých oblastech tedy poptávka roste a v jiných klesá, ale mzdy na tyto ekonomické tlaky nereagují dostatečně pružně, čímž vzniká nezaměstnanost. Mění se tedy struktura poptávky po práci – jsou požadovány nové profese, dovednosti, kvalifikace i jiné územní rozdělení práce a těmto požadavkům se nabídka práce obtížně přizpůsobuje. Strukturální nezaměstnanost se tedy vyznačuje volnými pracovními místy, která není snadné obsadit kvalifikovanou pracovní silou, na jedné straně a nezaměstnaností na straně druhé. Paradoxem je, že především vlivem technologických změn se nezaměstnanými stávají i vysoce kvalifikovaní lidé s mnohaletými dovednostmi a praktickými zkušenostmi. Vlivem dnešního rychlého technického a technologického vývoje představuje strukturální nezaměstnanost nejzávažnější část nezaměstnanosti. Také kvůli vysokým reálným mzdám a sociálním dávkám i daním je úroveň strukturální nezaměstnanosti poměrně vysoká. Strukturální nezaměstnanost je také započítávána do přirozené míry nezaměstnanosti. [1], [6], [7]

Cyklická nezaměstnanost je úzce propojena s ekonomickým cyklem. Cyklická nezaměstnanost vzniká právě tehdy, když klesá celková poptávka po práci. Jestliže ekonomika expanduje, cyklická nezaměstnanost klesá a naopak, je-li ekonomika v recesi (dochází k poklesu agregátní poptávky), mzdy jsou ale strnulé a přizpůsobují se jen velmi pomalu, dochází k propouštění pracovníků a cyklická nezaměstnanost roste. Cyklická nezaměstnanost je tedy způsobena nevyužitím kapacit z důvodu odbytových potíží a není součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a závislá na přírodním cyklu, nazýváme ji **nezaměstnaností sezónní**. Jako příklad lze uvést zimní nezaměstnanost ve stavebnictví, zemědělství, ale může postihnout např. i služby spojené s cestovním ruchem. [1], [6], [7]

1.5.2 Hledisko charakteru nezaměstnanosti

Dalším důležitým členěním je hledisko charakteru nezaměstnanosti – zda je člověk nezaměstnaným dobrovolně či nedobrovolně. [5]

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že pracovní místa existují, ale není o ně zájem – nezaměstnaný z nějakého důvodu pracovat nechce. Např. nechce pracovat za konkrétní mzdovou sazbu nebo upřednostňuje volný čas, žije z podpor či je mu takový životní styl umožněn z úspor či výdělku ostatních rodinných příslušníků. Dobrovolná nezaměstnanost může vyjadřovat také stav, kdy zaměstnanec odešel z práce ze své vlastní vůle, aniž by ho k tomu vedly vážné důvody. Moderní ekonomiky mohou efektivně fungovat, a přesto vykazovat tento typ nezaměstnanosti. [1], [5]

Nedobrovolná nezaměstnanost je výsledkem toho, že při určitých mzdových sazbách existuje převis nabídky práce nad poptávkou po práci. Je tedy více zájemců o práci, než volných pracovních míst. Ti pracovníci, kteří při dané mzdové sazbě nemohou sehnat práci, se považují za nedobrovolně nezaměstnané. Tato nezaměstnanost vyjadřuje také stav, kdy jsou zaměstnanci zaměstnavatelem nedobrovolně propuštěni. [1], [5]

1.5.3 Hledisko doby trvání nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit i z hlediska doby jejího trvání, a to na nezaměstnanost krátkodobou (do 3 měsíců), střednědobou (4 – 12 měsíců) a dlouhodobou (více jak 12 měsíců). V podmínkách ČR omezujeme toto členění na nezaměstnanost krátkodobou (do 6 měsíců) a dlouhodobou (nad 6 měsíců), což je dáno délkou výplaty podpory v nezaměstnanosti. [5]

Krátkodobá nezaměstnanost vyjadřuje ve své podstatě jen pohyb osob mezi pracovními místy a je řešena především poskytováním dávek v nezaměstnanosti. Je součástí běžných ekonomických procesů a ve společnosti většinou nepůsobí závažné problémy. [3], [5]

Dlouhodobá nezaměstnanost je jinou sociální událostí a představuje již závažný společenský problém. Nezaměstnaný člověk totiž po určité době ztrácí kvalifikaci a pracovní návyky, často může propadat depresím, zvyká si na živobytí ze sociálních dávek (tzv. upadnutí do sociální pasti) a tím pádem se obtížněji opětovně začleňuje do pracovního procesu, ztrácí způsobilost být zaměstnán. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí prostředky potřebné pro obživu a přesouvají se ze systému podpor v nezaměstnanosti do systému sociální pomoci (hmotné nouze). [2], [5]

1.5.4 Další typy nezaměstnanosti

Podle různých hledisek lze rozlišovat i další typy nezaměstnanosti. Mezi významné typy nezaměstnanosti patří ještě např. **nezaměstnanost skrytá** či **nezaměstnanost částečná**. Skrytá nezaměstnanost vyjadřuje takovou pracovní sílu, která je bez práce a práci si hledá, je ochotna ji přijmout, ale není oficiálně registrovaná na úřadu práce, tudíž ji jen velice obtížně evidovat, příkladem bývají mladiství či ženy v domácnosti. Nezaměstnaností částečnou je pak myšleno zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu. Přístupy k odškodňování částečné nezaměstnanosti jsou v různých zemích odlišné. [2], [6]

1.6 Dopady nezaměstnanosti na jedince a společnost

Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost v určité míře může mít kladné důsledky, a to zejména v podobě podpory a motivace pracovní síly, realizace změn v ekonomice – vývoj ekonomiky. Ovšem v drtivé většině převažují důsledky negativní a proto je problematika nezaměstnanosti tak usilovně řešena. Navíc čím déle nezaměstnanost trvá a čím větší je míra nezaměstnanosti v ekonomice, tím silnější negativní dopady má nezaměstnanost na jedince i společnost. Negativní dopady lze rozdělit do několika kategorií – ekonomické a sociální dopady, dopady na nezaměstnaného jedince a jeho rodinu a dopady na společnost. [1]

1.6.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady jsou spojeny především s tím, že ekonomika nevyrábí produkci, kterou by byla schopna vyrábět při plném využití zdrojů. Hrubý domácí produkt je tedy pod svou potenciální úrovní a v ekonomice jsou nevyužité zdroje, realizují se tak ztráty, které lze označit jako ztráty stagnace. V důsledku recese dochází ke snížení agregátní poptávky a tím i ke snížení poptávky po práci, tudíž roste nezaměstnanost. Dalším negativním ekonomickým dopadem nezaměstnanosti jsou zvýšené nároky na státní rozpočet – sociální transfery vyplácené nezaměstnaným v podobě podpor v nezaměstnanosti, dávek sociální pomoci i nákladů vynaložených na získání nového zaměstnání. S rostoucí nezaměstnaností se tedy zvyšují výdaje ze státního rozpočtu, ale zároveň snižují příjmy do státního rozpočtu

(potenciální ztráty na nevybraných daních), čímž se zvyšuje státní deficit. Výdaje ze státního rozpočtu na podporu nezaměstnaných výrazně ovlivňují fungování ekonomiky. Tyto ztráty lze relativně snadno vyjádřit v penězích. [1], [6]

1.6.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Nelze tak snadno vyjádřit sociální důsledky. Ty poukazují na fakt, že nezaměstnanost ovlivňuje sociální situaci, chování či postoje a prožívání a celkově společenský život nejen nezaměstnaných, ale i jejich rodin. Tyto důsledky jsou velice rozmanité, protože i nezaměstnanost může být různých druhů a příčin a i její prožívání konkrétními jedinci je odlišné. Z tohoto důvodu nelze dopady nezaměstnanosti absolutizovat. Jsou závažnější a pravděpodobnější u jedinců, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a již adaptovaní na živobytí ze sociálních dávek. Sociální dopady jsou závislé i na dalších faktorech, jako např. na ekonomickém zázemí v rodině, individuálních postojích nezaměstnaného. Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou mezi sebou úzce propojeny a navzájem se ovlivňují. [1]

Primárním a velice podstatným negativním důsledkem nezaměstnanosti je ztráta (absence) pracovních příjmů, což podstatně ovlivňuje **životní úroveň**. V období nezaměstnanosti je ztráta výdělku sice kompenzována dávkami podpory v nezaměstnanosti, ty ale nikdy nenahrazují výdělek v plné výši a dochází tudíž k určitému poklesu životní úrovně. Neznamená to ovšem, že všichni nezaměstnaní žijí v bídě. Především krátkodobá nezaměstnanost je z hlediska ztráty příjmů snadno překonatelná např. čerpáním vlastních úspor či finanční pomocí od rodiny. Přesto jsou ale finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti zřejmé. Pokles životní úrovně je tím větší, čím déle nezaměstnanost trvá, navíc nezaměstnaní po určité době ztrácejí nárok na podporu v nezaměstnanosti a dále jim mohou být poskytovány pouze dávky ze systému sociální pomoci, který je již zabezpečením pro případ hmotné nouze. Tito nezaměstnaní dostávají dávky odpovídající životnímu minimu a pro získání těchto dávek je zapotřebí zkoumání jejich finanční a majetkové situace. Dlouhotrvající nezaměstnanost může vést k chudobě, omezení sociálních kontaktů, až k sociálnímu vyloučení. [1], [6]

Nezaměstnanost nepůsobí jen na nezaměstnaného samotného, ale má i **výrazný vliv na jeho rodinu**. Ovlivňuje fungování celé rodiny nezaměstnaného, a to i v případě, kdy nezaměstnaný není hlavním živitelem rodiny. Vliv na rodinu má nezaměstnanost především prostřednictvím poklesu či ztráty rodinných příjmů, což může způsobit nedostatek finančních prostředků pro obživu rodiny, ale i další negativa se ztrátou zaměstnání a příjmů spojené, jako např. deprivace a stres. Fungování rodiny je ovlivněno i prostřednictvím dalších změn, které nemusí být se ztrátou příjmu přímo spojené, jsou to např.: krize rodinného systému, narušení denních rodinných zvyklostí, změny v sociálních vztazích, změny postavení nezaměstnaného v rodinném systému či změny v dělbě domácí práce. Nezaměstnanost tedy může narušit či zcela rozbít vztahy nezaměstnaného v rodině. Nezaměstnaný často omezuje rodinné kontakty a často i svou výchovnou funkci. Rodina ale představuje pro nezaměstnaného jeho útočiště, nezaměstnaný vyhledává v rodině psychickou podporu, širší rodina může být nezaměstnanému i finanční podporou a pochopitelně krátkodobá nezaměstnanost se nemusí významně projevovat negativními dopady. [1], [6]

Nezaměstnanost podstatně ovlivňuje i **strukturaci a vnímání času**. V případě nezaměstnanosti je narušen denní režim s pracovními návyky. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času patří mezi výrazné psychologické negativní dopady nezaměstnanosti. Nezaměstnaným chybí motivy (povinnosti) k určitému dodržování denní struktury. Čas ztrácí svůj obsah, svou důležitost, je vyplňován pocitem nudy a často je využíván pasivními až nežádoucími aktivitami (spánkem, přehnaným sledováním televize, alkoholem atd.) Volný čas, kterého mají nezaměstnaní rázem přebytek, ztrácí svou hodnotu, není efektivně využíván, neslouží k relaxaci od práce. Navíc trávení volného času v jeho dnešní zkomercializované podobě vyžaduje peníze. Tím se mohou nezaměstnaní dostat do bludného kruhu, protože dodatečné finanční prostředky pro volný čas lze získat jen placenou prací. Pochopitelně nezaměstnanost nevylučuje aktivitu jedince a udržení si denního režimu, to již závisí na životních strategiích konkrétních nezaměstnaných osob a značně také na délce trvání nezaměstnanosti. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší to bude mít vliv na strukturaci a vnímání času u nezaměstnaných. Velmi rizikovou skupinou jsou také mladiství – absolventi, kteří ještě nebyli nebo byli jen krátce zapojeni do pracovního procesu, a tudíž ještě neměli pracovní návyky dostatečně zažitě. [1], [6]

Značně negativní vliv má nezaměstnanost i na **psychické a fyzické zdraví** člověka. Obecně je nezaměstnanost pro lidi traumatizující situací plnou napětí, často dochází ke ztrátě určitého společenského statusu či prestiže. Nezaměstnanost vyvolává pocity méněcennosti, nepotřebnosti, neschopnosti, úzkosti z budoucnosti i ztrátu sebedůvěry či sebeúcty. Nezaměstnaným často chybí pocit životního uspokojení a štěstí. Ztráta zaměstnání působí deprivaci a stres. I v případě, není-li nezaměstnaný ohrožen snížením životní úrovně a chudobou (má vysoké úspory, podporuje ho rodina) vyvolává nezaměstnanost přinejmenším starosti a obavy. Stres plynoucí z nezaměstnanosti pak může ovlivňovat i fyzické zdraví – např. imunitní či kardiovaskulární systém člověka. Fyzické zdraví je také ovlivňováno již zmiňovaným trávením volného času – bez fyzických aktivit, bez pohybu, přehnané sledování televize, zvýšená konzumace alkoholu, kouření. Jako u předešlých dopadů je vliv na psychické a fyzické zdraví značně podmíněn osobností nezaměstnaného a délkou trvání nezaměstnanosti. [1], [6]

2 Politika zaměstnanosti

V této kapitole se budu věnovat politice zaměstnanosti, kdy nejprve zmíním obecné pojetí politiky zaměstnanosti, seznámím s jejím historickým vývojem a charakterizuji politiku zaměstnanosti v podmínkách ČR. Vzhledem ke stále rostoucímu významu aktivní politiky zaměstnanosti definuji jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a poté se již budu zabývat politikou pasivní. Objasním význam a charakterizuji možnosti pasivní politiky zaměstnanosti využívané v ČR a některé budu ilustrovat na modelových příkladech. Část této kapitoly věnuji také financování politiky zaměstnanosti.

Mezi základní cíle politiky zaměstnanosti patří podpora zaměstnanosti, snižování počtu nezaměstnaných, omezování negativních dopadů nezaměstnanosti (např. redukce chudoby, předcházení sociálnímu vyčlenění) a ochrana nezaměstnaných. Ovšem pokud se podíváme na politiku zaměstnanosti z širšího hlediska, nezahrnuje jen státní zásahy spojené s nezaměstnaností, ale také další politiky, jako např. vzdělání či systém veřejné péče o děti. Státní zásahy do problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti mají několik důležitých funkcí, jako např. snižovat míru nezaměstnanosti (popř. udržovat ji nízkou), poskytovat náhrady nezaměstnaným, zvyšovat šanci na zaměstnání či přispívat ke snižování chudoby. [8]

Politika zaměstnanosti je propracovaný systém řešení problematiky nezaměstnanosti, který je podmíněn již historickým vývojem, ekonomickým pojetím a chápáním nezaměstnanosti a možností jejího řešení.

2.1 Ekonomické pojetí nezaměstnanosti

Na povahu nezaměstnanosti může být nahlíženo z více úhlů pohledu. Klasická ekonomická škola nejprve vůbec nepřipouštěla existenci nedobrovolné nezaměstnanosti. Později připustila existenci nezaměstnanosti frikční, která je způsobena vyrovnáváním nesouladů na trhu práce v krátkodobém horizontu. Podstatnou klasickou myšlenkou je teorie o flexibilních mzdách. Neustálé vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce působí na utváření ceny práce – mzdy, čímž se ustanoví nezaměstnanost na své přirozené míře a tedy ovlivňování

nezaměstnanosti ať již fiskální či monetární politikou není zapotřebí a není ani dlouhodobě účinné. [9]

Oproti tomu John Maynard Keynes vyslovuje nesouhlas se Sayovým zákonem, který říká, že nabídka si vytváří svou poptávku. Podle Sayova zákona by tedy nezaměstnanost nemohla existovat, protože pro jakýkoli počet pracovníků (nabídku) by se vytvořil potřebný počet pracovních míst (poptávka). Keynes ale zastával názor, že nabídku na výstupu a úroveň nezaměstnanosti určuje agregátní poptávka. Je-li agregátní poptávka vysoká a ekonomiky expandují, zvětšuje se tím trh práce, který je schopen zaměstnávat více pracovníků a nezaměstnanost tak klesá. Pokud ale bude poptávka nízká a firmy nebudou schopné prodat svou produkci, budou nuceny k omezení výroby a tím i omezení počtu najímaných pracovníků, čímž nezaměstnanost vzroste. Tímto vlastně Keynes vyslovil předpoklad existence nedobrovolné nezaměstnanosti a možnost jejího ovlivňování hospodářskou politikou. [10]

2.2 Historický vývoj pojištění v nezaměstnanosti

Zabezpečení v případě nezaměstnanosti řadíme k mladším odvětvím sociálního zabezpečení. Hrozba je zde představována nedobrovolnou nezaměstnaností. Za primitivní formy dávek v nezaměstnanosti lze považovat zabezpečení dělníků, se kterým se setkáváme již před 19. stoletím (např. dávky pro sklářské řemeslníky). Za předchůdce dnešních systémů zabezpečení v nezaměstnanosti ale spíše považujeme až podpory, které byly vypláceny odbory svým nezaměstnaným členům. V průběhu 19. století zakládaly odbory dobrovolné svépomocné pokladny na podporu nezaměstnaných a byly zakládány také odborářské fondy na pomoc nezaměstnaným. Kromě odborářských fondů byly pro tento účel zakládány i fondy zaměstnavatelské. Také některé státní orgány zřizovaly fondy pojištění v nezaměstnanosti, v nichž byla většinou účast dělníků dobrovolná. Do soukromých fondů pojištění v nezaměstnanosti, spravovaných nejčastěji odbory, přispívaly formou dotací místní orgány – příspěvky z místních rozpočtů. Tento systém byl poprvé uplatněn v Belgii v Gentu, proto je nazýván jako gentský systém podpor v nezaměstnanosti. Některé země včetně Československa (r. 1925) pak rozvinuly tento systém na celostátní úrovni, protože řešení

nezaměstnanosti za pomoci místních fondů se ukázalo jako nedostatečné a také lze říci, že docházelo k diskriminaci těch, kteří nebyli členy odborů. První celostátní systémy pojištění v nezaměstnanosti byly vytvořeny v Norsku a Dánsku na počátku 20. století, které fungovaly na principu dobrovolného pojištění. První povinný systém pak vznikl ve Velké Británii v roce 1911. Mimo to vznikaly i systémy sociální pomoci v případě nezaměstnanosti. Tyto prvotní systémy byly ale často omezovány na průmyslové dělníky – dělnické pojištění. Postupem času byla ochrana rozšiřována i na další pracovníky. Po celé Evropě vznikaly v průběhu 20. století úřady práce – první vznikl ke konci 19. století ve švýcarském Bernu. Systémy povinného sociálního pojištění a sociální pomoci v případě nezaměstnanosti přetrvávají dodnes. [2], [11]

2.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na dvě základní skupiny – aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. **Pasivní politika zaměstnanosti** je zaměřena na hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob, a to kompenzací ztraceného pracovního příjmu dávkami. **Aktivní politika zaměstnanosti** je pak zaměřena na podporu aktivního chování pracovníka na trhu práce. V postupu vývoje politiky zaměstnanosti docházelo k určitým změnám v jejím postavení. Z historického hlediska se nejprve vyvinula pasivní politika zaměstnanosti a veškerý zájem o nezaměstnané byl soustředěn na náhradu ztracených příjmů a udržení životní úrovně nezaměstnaných. Postupem času se ale ukázalo, že dávky samy o sobě problém nezaměstnanosti neřeší a dokonce mohou negativně ovlivňovat postoj lidí k práci (v případě vysokých dávek v nezaměstnanosti a vysoké kompenzaci pracovního příjmu lidé ztrácí motivaci pracovat). Pozornost se tedy v poslední době přesouvá směrem k aktivní politice zaměstnanosti, která řeší problematiku nezaměstnanosti hlouběji než politika pasivní, a usiluje o dosažení plné zaměstnanosti. [1], [2]

Přestože aktivní a pasivní politika zaměstnanosti jsou od sebe naprosto odlišné, jsou spolu i úzce propojené. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je po určitou dobu hmotně zabezpečit nezaměstnané, ale zároveň se od uchazečů o zaměstnání, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti, očekává, že si budou aktivně hledat práci a nové vhodné zaměstnání

příjmu, a zaměstnat nezaměstnané osoby je již cílem aktivní politiky zaměstnanosti. Dá se tedy říci, že jedna politika bez druhé by nemohla fungovat tak efektivně. Štědrá aktivní politika zaměstnanosti vede většinou ke snižování míry nezaměstnanosti, čímž naplňuje svůj cíl. Ovšem u politiky pasivní je tomu naopak, pokud je pasivní politika příliš štědrá (např. vysoký náhradový poměr či dlouhá doba poskytování podpory v nezaměstnanosti), působí to spíše kontraproduktivně, protože lidé ztrácí motivaci hledat si novou práci, když živobytí z podpory v nezaměstnanosti jim umožňuje pohodlný život. Je tedy nutné vhodné nastavení pasivní politiky v nezaměstnanosti, tak aby byla v kombinaci spolu s politikou aktivní co nejefektivnější. [8]

Podle mého názoru, i když dnes stojí aktivní politika zaměstnanosti na popředí, nelze opomenout obrovský vliv politiky pasivní. Aby mohla být aktivní politika aplikovatelná a úspěšná, musí být nezaměstnaným v prvním okamžiku kompenzována ztráta pracovních příjmů, tak aby byli schopni využít politiky aktivní a opět se začlenit do trhu práce. Myslím tedy, že pasivní politika je základním stavebním kamenem pro úspěšnost politiky aktivní.

2.4 Politika zaměstnanosti v České republice

Státní politika zaměstnanosti je v ČR vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je v souladu s předpisy Evropské unie. V tomto zákoně (§ 10) je vymezeno právo na zaměstnání jako: „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb*“ dle zákona. Cílem státní politiky zaměstnanosti je tedy snaha o dosažení plné zaměstnanosti, ale také ochrana proti nezaměstnanosti. [12]

Politika zaměstnanosti se snaží sladit nabídku a poptávku na trhu práce. Ovlivňuje vztahy mezi nabídkou a poptávkou ve smyslu, že podporuje a doladuje rovnováhu na trhu práce. Politika zaměstnanosti samotná nezasahuje do trhu práce na mikroúrovni – např. výdělky (s výjimkou stanovení minimální mzdy), počet pracovníků, výkonnost, kvalifikační požadavky zůstávají v kompetenci působení trhu práce. [1]

Obecně lze tedy politiku zaměstnanosti definovat podle Krebse (s. 318) jako: „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“ [1]

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje poměrně široké spektrum oblastí, některými z nich jsou:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- monitorování situace na trhu práce, zpracování prognóz,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování poradenských, informačních a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření zamezující diskriminaci v zaměstnávání různých skupin osob. [12]

Politika zaměstnanosti je zaměřena především na tyto aktivity:

Rozvoj infrastruktury trhu práce – prostřednictvím působení odborných institucí (úřadů a zprostředkovatelů práce) vykonává informační, poradenské a zprostředkovatelské služby. Tím je dosahováno lepší informovanosti o volných místech na trhu práce a uchazečích, což je v tak značně segmentovaném trhu, jako je trh práce, nezbytné. Je usilováno o vhodné dosazení uchazeče na volné pracovní místo tak, aby jeho kvalifikace, schopnosti či dovednosti odpovídaly požadavkům na dané místo. [1]

Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – mezi tyto činnosti lze zařadit např.: finanční podpory zaměstnavatelům na tvorbu nových pracovních míst, začínajícím podnikatelům, usnadňování zaměstnávání mladistvých a handicapovaných, podpora veřejně prospěšných prací. [1]

Zvýšení adaptability pracovní síly – značný podíl na míře nezaměstnanosti má nezaměstnanost strukturální. Pro její řešení je zapotřebí zvyšovat adaptabilitu a mobilitu

pracovních sil, čehož se snaží dosáhnout politika zaměstnanosti především pomocí nejrozličnějších rekvalifikačních kurzů. [1]

Zabezpečení dočasně nezaměstnaných – prostřednictvím poskytování podpor v nezaměstnanosti. [1]

Tvůrcem státní politiky zaměstnanosti je stát, ale za spolupráce dalších subjektů na trhu práce, jako jsou: zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, organizace zaměstnavatelů aj. Státní správa v oblasti politiky zaměstnanosti je v ČR vykonávána především prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřadu práce České republiky (Úřad práce).

2.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Činnost ministerstva je zaměřená na usměrňování a kontrolu činnosti státní správy a dodržování zákonnosti při vykonávání státní politiky zaměstnanosti. Ministerstvo především zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, řeší stěžejní otázky na trhu práce, zpracovává analýzy a prognózy vývoje na trhu práce, přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí a do zahraničí, spravuje a poskytuje prostředky na výkon státní politiky zaměstnanosti, zaobírá se mezinárodní spoluprací včetně spolupráce s Evropskou unií (EU) v oblasti zaměstnanosti, vytváří, aktualizuje a zveřejňuje Národní soustavu povolání, vede evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání a další činnosti vymezené v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [12]

2.4.2 Úřad práce České republiky

Působnost Úřadu práce je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Nadřízeným správním úřadem Úřadu práce je MPSV. V Úřadu práce působí generální ředitelství a jeho krajské pobočky se svými kontaktními pracovišti. Úřad práce se zaměřuje na úkoly v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Úřad práce především zabezpečuje spolupráci na trhu práce – vytváří poradní sbory. Členy poradních

sborů mohou být zástupci odborových organizací, zaměstnavatelů a další. Účelem poradních sborů je koordinace při výkonu státní politiky zaměstnanosti a řízení lidských zdrojů v daném správním obvodu. Poradní sbory se mohou vyjadřovat k poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, napomáhají organizovat poradenskou činnost. Mezi činnosti generálního ředitelství Úřadu práce patří například zajišťování podkladů pro ministerstvo ke zpracování programů politiky zaměstnanosti a celkově řešení problematiky na trhu práce, spolupracuje se zúčastněnými subjekty, přijímá opatření pro zabránění diskriminaci, spolupracuje s ministerstvem a zahraničními institucemi na rozvíjení mezinárodních vztahů v oblasti zaměstnanosti, včetně spolupráce s EU a další činnosti dle zákona. Krajské pobočky Úřadu práce se zaměřují na problematiku zaměstnanosti ve svém obvodu – zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, statistiky, rozbor situace na trhu práce, spolupracují se zúčastněnými subjekty i mezinárodními institucemi, zajišťují zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytují jim poradenské a informační služby, zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně poskytování příspěvků, vyplácejí podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a další činnosti dle zákona. [12], [13]

2.4.3 Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Pro analýzu aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti je nutné objasnit významné pojmy jako zájemce a uchazeč o zaměstnání.

Zájemcem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, která požádá kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce na území ČR o zprostředkování zaměstnání a je za tímto účelem zařazena do evidence zájemců o zaměstnání. Úřad práce může zájemci o zaměstnání zprostředkovávat zaměstnání a také zabezpečit rekvalifikaci, zájemce ale nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, ani hrazení zdravotního pojištění Úřadem práce. Pro vedení v evidenci zájemců o zaměstnání není na rozdíl od evidence uchazečů o zaměstnání podmínkou být nezaměstnaný či bez placené práce. [12]

Uchazečem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, která požádá krajskou pobočku Úřadu práce v místě svého bydliště o zprostředkování vhodného zaměstnání a je zařazena do

evidence uchazečů o zaměstnání. Do evidence uchazečů o zaměstnání může být zařazena pouze fyzická osoba mající bydliště na území ČR, a to pouze tehdy, pokud není:

- v pracovně právním vztahu nebo ve služebním poměru,
- OSVČ,
- společníkem nebo jednatelem s. r. o., komanditistou k. s., ředitelem o. p. s., členem představenstva a. s., členem dozorčí rady a. s., členem družstva, který vykonává mimo pracovně právní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy,
- soudcem,
- poslancem nebo senátorem Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu,
- prezidentem republiky,
- členem vlády,
- prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
- osobou výdělečně činnou v cizině,
- fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání a dále dle zákona. [12]

Zařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání brání také pochopitelně uznání FO dočasně práce neschopnou, výkon trestu odnětí svobody, pobírání peněžité pomoci v mateřství či invalidita třetího stupně. Obecně řečeno může být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazena pouze fyzická osoba, která je nezaměstnaná či bez placené práce. Při tom ale zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nebrání výkon činnosti na základě pracovně právního či služebního poměru nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční výdělek nebo odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy – tzv. nekolidující zaměstnání. [12]

2.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 104) definována jako: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ Cíl aktivní politiky zaměstnanosti tedy lze interpretovat jako dosažení plné

zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti také vyjadřuje souhrnné označení pro činnosti státních orgánů, jejichž cílem je poskytnout zaměstnání všem, kteří se o něj uchází, a usnadnění a urychlení opětovného vstupu na trh práce uchazečům o zaměstnání, a to např. pomocí rekvalifikace, veřejných služeb zaměstnanosti, či přímého vytváření pracovních míst. [4], [8], [12]

Aktivní politika zaměstnanosti je řešena nejen na národní, ale i na evropské úrovni. Jednotlivé státy EU se rozhodly pro aplikaci společné politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti v ČR tedy podléhá od roku 1999 Evropské strategii zaměstnanosti. V ČR byly postupně v jednotlivých letech 1999, 2001, 2002 a 2003 schvalovány **Národní plány zaměstnanosti**, které se zaměřovaly především na: **podporu zaměstnatelnosti** (zvyšování kvalifikace, flexibility a mobility pracovních sil), **podporu podnikání** (podpora drobných podnikatelů, revitalizace vybraných podniků, udržování a zvyšování zaměstnanosti), **podporu schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobovat se změnám** (utváření podmínek pro modernizaci, motivace ke zlepšování postavení zaměstnavatelů na trhu práce, nové formy pracovní doby) a **podporu rovných příležitostí všech osob** (odstranění diskriminace při zaměstnávání, tvorba podmínek pro zaměstnávání osob ve ztížené životní situaci a osob ohrožených sociálním vyloučením). Od vstupu ČR do EU byl vypracován Národní akční plán zaměstnanosti pro roky 2004–2006, jehož průřezovými cíli bylo **dosažení plné zaměstnanosti, zlepšování kvality a produktivity práce a posilování sociální soudržnosti a začleňování**. Dále pak na základě upřesnění Lisabonského programu vypracován Národní program reformy 2005–2008, jež kladl důraz na **ekonomický růst a zaměstnanost** a zahrnoval **makroekonomickou** (reforma veřejných financí) i **mikroekonomickou** (stimulace výzkumu, vývoje a inovací i jejich uplatnění v ekonomické praxi) **politiku zaměstnanosti**. Na základě hodnocení dosažených výsledků byl poté vypracován Národní akční plán sociálního začlenění na roky 2008–2010. Tento plán je zaměřen na **řešení chudoby a sociálního vyloučení**, vychází z předpokladu, že nejlepším bojem proti sociálnímu vyloučení je poskytnutí zaměstnání. [2], [8]

Zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti má na starosti MPSV a Úřad práce a případně se podílejí i další subjekty. Za hlavní **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** jsou považovány:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. [12]

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství prováděné krajskými pobočkami Úřadu práce za účelem zjišťování kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání či pro volbu vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je součástí aktivní politiky zaměstnanosti podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání i cílené programy k řešení zaměstnanosti. [12]

2.5.1 Rekvalifikace

Nejčastěji využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace slouží buďto k získání nové kvalifikace nebo k prohloubení, rozšíření či zlepšení kvalifikace stávající za účelem lepšího uplatnění uchazeče na trhu práce. Rekvalifikace má smysl především v případě, kdy na trhu práce neodpovídá struktura nabízených pracovních míst profesní struktuře uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje formou získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností dalším profesním vzděláváním. Rekvalifikace může být cílená, tzn. s příslibem zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele nebo nespécifická, jejímž účelem je zvýšit šanci na uplatnění uchazeče na trhu práce. Rekvalifikaci zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce prostřednictvím rekvalifikačních zařízení. Aby byla fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního programu, musí být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro práci, na kterou se rekvalifikuje, být k tomu zdravotně způsobilá a rekvalifikace musí být potřebná a účelná. Rekvalifikace se uskutečňuje v rekvalifikačních zařízeních definovaných zákonem na základě

písemné dohody mezi rekvalifikačním zařízením a Úřadem práce. Úřad práce pak může rekvalifikačnímu zařízení hradit náklady s rekvalifikací spojené. Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě písemné dohody účastníka rekvalifikace a Úřadu práce. Úřad práce hradí za účastníka náklady rekvalifikace a může mu poskytnout i příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací v prokázané výši. Uchazeč nebo zájemce si může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si vybrat pracovní činnost, na kterou se chce rekvalifikovat i rekvalifikační zařízení. Dále může být prováděna rekvalifikace zaměstnanců v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění u zaměstnavatele, a to na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Úřad práce pak uzavírá dohodu se zaměstnavatelem a může zaměstnavateli plně nebo částečně hradit náklady na rekvalifikaci zaměstnanců a náklady s ní spojené. Ovšem o rekvalifikaci zaměstnanců definovanou zákonem se nejedná v případě teoretické či praktické přípravy, kterou je zaměstnavatel povinen pro své zaměstnance zabezpečit podle příslušných právních předpisů a kterou absolvuje zaměstnanec ze svého zájmu, aniž by to bylo z hlediska vykonávané práce u zaměstnavatele nezbytné. [4], [12], [14]

2.5.2 Investiční pobídky

Dalším z hojně využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky, které jsou určeny zaměstnavatelům jako hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a pro podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Z hlediska investičních pobídek je za školení považováno teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností odpovídajících požadavkům zaměstnavatele pro pracovní zařazení zaměstnanců. Hmotná podpora pro tvorbu nových pracovních míst se poskytuje pouze zaměstnavatelům, kteří vytváří nová pracovní místa v okrese a jeho spádové oblasti, kde průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje alespoň o 50 % vyšší úrovně, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, a to za 2 ukončená pololetí před podáním záměru získat investiční pobídku. Hmotná podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců je též podmíněna mírou nezaměstnanosti a slouží na částečnou úhradu skutečně vynaložených nákladů. Tyto hmotné podpory jsou účelově zaměřeny a zaměstnavatelům je poskytuje Úřad práce. [12]

2.5.3 Veřejně prospěšné práce

Za veřejně prospěšné práce jsou považovány pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, budov, komunikací nebo jiné obdobné činnosti prospěšné obcím či jiným obecně prospěšným institucím, jako např. úklidové práce, stavební práce, údržba zeleně. Tyto pracovní příležitosti jsou časově omezené, zaměstnavatel je vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, i opakovaně, pro pracovní umístování uchazečů o zaměstnání. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na tyto pracovní příležitosti příspěvek až do výše skutečně vynaložených nákladů na takového zaměstnance (mzda, pojistné na sociální zabezpečení včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvádí). Veřejně prospěšné práce jsou využívány především u dlouhodobě nezaměstnaných a společensky hůře přizpůsobivých občanů, u uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací či sociálně nezakotvených uchazečů s cílem motivovat uchazeče, aby neztratili pracovní návyky a umožnit jim udržet nebo získat pracovní místo. [5], [12]

2.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Za společensky účelná pracovní místa jsou považována taková pracovní místa, která jsou zřizována nebo vyhražována zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, u kterých se nedaří zajistit jim pracovní uplatnění jiným způsobem. Cílem společensky účelných pracovních míst je zaměstnat uchazeče o zaměstnání dlouhodobě. Za společensky účelné pracovní místo se považuje i pracovní místo, které si po dohodě s Úřadem práce zajistil sám uchazeč o zaměstnání za účelem provádění samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce může na zřízení společensky účelného pracovního místa poskytnout příspěvek. V případě, že míra nezaměstnanosti v okrese v předešlém kalendářním měsíci před dnem podání žádosti nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, může příspěvek na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí minulého kalendářního roku a při zřízení více než 10 společensky účelných pracovních míst až šestinásobek této průměrné mzdy. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může být maximální výše příspěvku šestinásobkem nebo osminásobkem,

v případě zřízení více jak 10 společensky účelných pracovních míst, této průměrné mzdy. Pokud se jedná o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, příspěvek se poskytuje do výše vynaložených nákladů na tohoto zaměstnance (náklady na mzdu nebo plat, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti i pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které za zaměstnance zaměstnavatel odvádí) po maximální dobu 12 měsíců. [5], [12]

2.5.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je určen osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl zároveň z tohoto důvodu poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů, za které lze považovat nájemné a služby s ním spojené (ovšem ne za bytovou jednotku), náklady na dopravu materiálu i hotových výrobků a náklady na opravu či údržbu objektu, ve kterém je samostatná výdělečná činnost provozována, pokud je objekt ve vlastnictví této OSVČ. Není-li OSVČ plátcem daně z přidané hodnoty a provozní náklady daň z přidané hodnoty zahrnují, je předmětem příspěvku i tato daň. O poskytnutí překlenovacího příspěvku musí OSVČ požádat nejdéle do 30 dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí příspěvku na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců a to v maximální měsíční výši 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předešlého kalendářního roku. Příspěvek je poskytován jednorázově na celé dohodnuté období. [12]

2.5.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je krajskou pobočkou Úřadu práce věnována zvýšená péče. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje těm uchazečům, kteří to z důvodu svého zdravotního stavu, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Příspěvek na zapracování se poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců a jeho měsíční výše na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může být v maximální výši poloviny minimální mzdy. [12]

2.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je určen na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům náleží. Maximální doba poskytování tohoto příspěvku je 6 měsíců a výše na jednoho zaměstnance nesmí překročit polovinu minimální mzdy. [12]

2.5.8 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Do aktivní politiky lze řadit také sdílené zprostředkování zaměstnání, což znamená, že uchazečům o práci je zprostředkováno pracovní místo prostřednictvím agentury práce. Úřad práce může do sdíleného zprostředkování zaměstnání zařadit uchazeče o zaměstnání jen na základě individuálního akčního plánu a s jeho písemným souhlasem. Úřad práce může na základě písemné dohody poskytnout agentuře práce příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5.000 Kč na jednoho uchazeče, kterému bude agentura zprostředkovávat zaměstnání, dále příspěvek na umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1.250 Kč a příspěvek za setrvání uchazeče v tomto pracovním poměru alespoň 6 měsíců ve výši 500 Kč. [12]

2.5.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny i pomocí cílených programů včetně mezinárodních programů a programů financovaných z prostředků EU. Za cílený program se považuje soubor opatření, který je zaměřen ke zvýšení možnosti osob uplatnit se na trhu práce. Cílené programy mohou být celostátního charakteru (ty schvaluje vláda) nebo obecního, okresního či krajského charakteru (ty pak schvaluje MPSV).

O poskytnutí jednotlivých příspěvků v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti musí zaměstnavatel či fyzická osoba požádat a o poskytnutí příspěvku musí Úřad práce se zaměstnavatelem, popř. s jinou právnickou či fyzickou osobou uzavřít písemnou dohodu, která obsahuje identifikační údaje účastníků, účel, podmínky, výši a termín poskytnutí

příspěvku, způsob kontroly dodržování smluvených podmínek a další. Údaje, které mají být obsaženy a doklady, které mají být přiloženy k žádosti a dohodě o poskytnutí příspěvku jsou definovány v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a krajská pobočka Úřadu práce si může vyžádat i další informace potřebné k posouzení žádosti. [12]

2.6 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na hmotné zabezpečení nezaměstnaných osob a v ČR je představována především poskytováním podpor v nezaměstnanosti (a podpor při rekvalifikaci). Vybízí se otázka, proč vlastně poskytovat hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, zda by nemohla být ztráta příjmů kompenzována pouze dávkami sociální pomoci. Pro řešení výpadku ztráty příjmů v nezaměstnanosti pomocí dávek sociální pomoci mluví čistý liberální přístup. Ovšem podle mého názoru to není v ČR za současných podmínek uplatnitelné. Systém sociální pomoci totiž poskytuje dávky na základě potřeby, to znamená, že je finanční situace zkoumána, a to u všech členů společné domácnosti. Dávky jsou potom poskytovány ve výši odvíjející se od životního minima, což je značně pod úrovní většiny obyvatel ČR. Smysl pasivní politiky zaměstnanosti tedy vidím v tom, aby se krátkodobě nezaměstnaní občané nedostali na „sociální dno“. Krátkodobá nezaměstnanost totiž může postihnout i kvalifikované občany s poměrně vysokou životní úrovní, ale pokud nemají určité úspory, mohou se dostat do finanční tísně. Proto je tu podpora v nezaměstnanosti, aby umožnila „přežití“ po určitou dobu bez pracovního příjmu, a to bez výrazného poklesu životní úrovně. Zabezpečení přiměřené životní úrovně totiž patří mezi uznávaná sociální práva občanů. Také si myslím, že hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti je nutné pro efektivní aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti a umožnění uchazečům o zaměstnání soustředit se pouze na hledání nového vhodného zaměstnání. Je pochopitelné, že poskytování hmotného zabezpečení v případě nezaměstnanosti může být zneužíváno, proto je nutné vhodně zvolit výši a dobu kompenzace ztraceného pracovního příjmu, tak aby nezaměstnaní byli motivováni ke hledání nového pracovního místa.

Jak již bylo zmíněno, pasivní politika zaměstnanosti je v ČR představována především poskytováním **podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci**. Podle mého názoru je

možné pojmout pasivní politiku z širšího hlediska a zařadit do ní i **odstupné a dávky sociální pomoci**. Za určitý způsob pasivního zajištění lze považovat i **produkty komerčního pojištění**, kterými se budu zabývat v následující kapitole. Pochopitelně produkty komerčního pojištění nejsou součástí státní politiky zaměstnanosti, ale je to určitá možnost, jak riziko ztráty příjmů v nezaměstnanosti kompenzovat a stále se jedná o hmotné zabezpečení nezaměstnaných a nikoliv řešení nezaměstnanosti samotné.

Poskytování podpor a dávek sociální pomoci je součástí sociálního zabezpečení, tedy je tato problematika řešena celospolečensky a je zabezpečována státem (prostřednictvím státního rozpočtu). Dávky sociální pomoci nejsou primárně určeny pro nezaměstnané, ale při dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy již nezaměstnaní nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, se často dostávají právě do systému sociální pomoci, např. pobíráním dávek v hmotné nouzi. O systému sociální pomoci jsem již stručně pojednala v první kapitole, a protože jeho primárním cílem není řešení ztráty příjmů z důvodu nezaměstnanosti, nebudu se jím již dále zabývat.

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je tedy hmotně zabezpečit uchazeče o zaměstnání (pouze po určitou dobu – tzv. podpůrná doba a v určité výši odvíjející se od předchozích příjmů) tak, aby mu bylo umožněno hledání nového zaměstnání a aby k tomu byl dostatečně motivován. [1]

2.6.1 Odstupné

Odstupné je vymezeno v zákoníku práce a povinnost jeho výplaty leží na zaměstnavatelích. V některých případech rozvázání pracovního poměru mají zaměstnanci nárok na odstupné, které představuje peněžní částku ve výši určitého násobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné je povinen zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit buďto na základě písemné dohody v den skončení pracovního poměru nebo v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru. [15]

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z důvodů, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje nebo se zaměstnanec stal

nadbytečným, náleží tomuto zaměstnanci odstupné. O nadbytečnosti rozhoduje zaměstnavatel či jeho příslušný orgán na základě změny úkolů pracovníka, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců pro zvýšení efektivnosti práce nebo na základě jiných organizačních změn. Při rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů náleží zaměstnanci odstupné vždy a nezáleží na tom, zda byl pracovní poměr ukončen ze strany zaměstnavatele výpovědí či dohodou. Pro účely stanovení výše odstupného se za dobu trvání pracovního poměru považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba mezi ukončením pracovního poměru a zahájením následného pracovního poměru nepřesáhla 6 měsíců. Minimální výše odstupného je stanovena jako:

- jedenásobek průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr méně než 1 rok,
- dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, trval-li pracovní poměr alespoň 2 roky. [15]

Pokud dojde k ukončení pracovního poměru, ať již dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele, z důvodu, že zaměstnanec již nesmí na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu dále vykonávat současnou práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí, náleží mu odstupné ve výši nejméně dvanásobku měsíčního průměrného výdělku. Nárok na odstupné z tohoto důvodu zaměstnanec nemá, pokud se zaměstnavatel zcela zprostil své odpovědnosti z důvodů porušení základních právních či bezpečnostních předpisů zaměstnancem, práce pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek a způsobil tak škodu vlastním zaviněním. [15]

2.6.2 Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Nárok na **podporu v nezaměstnanosti** má uchazeč o zaměstnání, který o to požádal krajskou pobočku Úřadu

práce, která také o přidělení podpory v nezaměstnanosti rozhoduje. Uchazeč nesmí být poživitelem starobního důchodu a musí získat v rozhodném období (v předchozích dvou letech) zaměstnáním či jinou výdělečnou činností účast na důchodovém pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Naopak nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, který vykonává činnost na základě služebního nebo pracovního poměru, na základě dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti. Je nutné poznamenat, že do evidence uchazečů o zaměstnání může být fyzická osoba zařazena pouze tehdy, nepřesáhne-li výdělek z výše jmenovaných činností polovinu minimální mzdy. Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok také uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v předchozích 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání rozvázán pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci, nebo z důvodu porušení jiných povinností zaměstnance dle zákoníku práce zvláště hrubým způsobem. Aby měl uchazeč o zaměstnání nárok na **podporu při rekvalifikaci**, musí se účastnit rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce. Pochopitelně, stejně jako u podpory v nezaměstnanosti, nesmí poživatel podpory při rekvalifikaci pobírat starobní důchod. Podpora při rekvalifikaci náleží uchazečům o zaměstnání po celou dobu, po kterou se rekvalifikují. Podpora při rekvalifikaci ani podpora v nezaměstnanosti není poskytována v době pobírání dávek z nemocenského pojištění – po tuto dobu je poskytování podpor zastaveno. Pokud uchazeč pobírá podporu při rekvalifikaci, ztrácí tím nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti – podpora při rekvalifikaci nahrazuje podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu zaniká zejména uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání – nalezením pracovního místa či zahájením samostatné výdělečné činnosti, na žádost uchazeče, nástupem do výkonu trestu odnětí svobody nebo vyřazením uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání – v případě odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání, maření dohodnuté rekvalifikace či odmítnutí výkonu veřejných služeb a další dle zákona. [12]

2.6.3 Odstupné a nárok na podporu v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok po určitou dobu uchazeč, kterému bylo z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné či odchodné. Tato doba se určuje dle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla

vypočtena minimální výše odstupného. Podpora v nezaměstnanosti se v tomto případě poskytuje až po uplynutí vypočtené doby a náleží uchazeči po celou podpůrnou dobu – vyplacení odstupného nezkracuje dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti – pouze ji odkládá. Uchazeči o zaměstnání, který má přiznáno odstupné, ale nebylo mu z nějakých důvodů vyplaceno v den skončení zaměstnání či v nejbližším výplatním termínu stanoveném zaměstnavatelem, poskytne Úřad práce kompenzaci od doby zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí výše zmiňované doby vypočtené dle počtu násobků průměrného výdělku. Výše kompenzace se pak stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud náleží uchazeči kompenzace jen za část měsíce, spočítá se jako poměrná část kalendářních dnů v měsíci, za který náleží. O poskytnutí kompenzace pak Úřad práce informuje zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci, který je povinen tuto částku Úřadu práce do 10 pracovních dnů od oznámení zaplatit. [12]

2.6.4 Rozhodné období

Rozhodným obdobím pro zjištění nároku na podporu jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud uchazeč během těchto 2 let nezískal potřebnou dobu (tj. 12 měsíců) důchodového pojištění předchozím zaměstnáním či samostatnou výdělečnou činností, je možné tuto podmínku splnit také započtením náhradní doby zaměstnání, za kterou se považuje příprava k práci osoby se zdravotním postižením, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě do věku 4 let a dále dle zákona např. výkon dlouhodobé dobrovolnické služby nebo péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby. Pokud se náhradní doby překrývají nebo překrývá-li se doba důchodového pojištění získaná předchozím zaměstnáním nebo samostatnou výdělečnou činností s náhradní dobou zaměstnání, započítávají se tyto doby vždy jen jednou. [12]

2.6.5 Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne, kdy o ni písemně požádal. Pouze pokud požádá uchazeč o zaměstnání Úřad práce do

3 dnů od skončení posledního zaměstnání, náleží mu podpora ode dne následujícího po dni skončení zaměstnání (případně jiné výdělečné činnosti). Pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti předkládá uchazeč krajské pobočce Úřadu práce potřebné dokumenty, jako např. výpověď, evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného příjmu, pokud se jedná o OSVČ tak potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o výši vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. [12]

2.6.6 Podpůrčí doba

Podpora v nezaměstnanosti je poskytována uchazečům o zaměstnání pouze po určitou omezenou dobu nazývanou podpůrčí dobou. Uplynutím podpůrčí doby nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká. Do podpůrčí doby se nezapočítává doba, kdy uchazeči nebyla vyplácena podpora, např. z důvodu pobírání dávek z nemocenského pojištění či výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti s příjmem nižším než polovina minimální mzdy ani doba poskytování podpory při rekvalifikaci. Podpůrčí doba má různé trvání a to podle hlediska věku:

- do 50 let 5 měsíců,
- nad 50 let do 55 let 8 měsíců,
- nad 55 let 11 měsíců. [12]

Pro délku podpůrčí doby je rozhodující věk ke dni podání žádosti o přidělení podpory v nezaměstnanosti. Tímto rozdělením by mělo být zohledněno obtížnější hledání nového zaměstnání pro osoby vyššího věku. [12]

Uchazeč o zaměstnání, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání již čerpal podporu v nezaměstnanosti a neuplynula mu celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu pouze tehdy, získal-li mezi tím zaměstnáním či jinou výdělečnou činností alespoň 3 měsíce účasti na důchodovém pojištění. Pokud tuto potřebnou podmínku nesplnil, má nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze po

zbývající část podpůrčí doby – tzv. dočerpává podporu v nezaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání, kterému v posledních dvou letech uplynula celá podpůrčí doba, náleží podpora v nezaměstnanosti pouze tehdy, získal-li mezi tím 6 měsíců účasti na důchodovém pojištění zaměstnáním či jinou výdělečnou činností. Do doby 6 měsíců se ovšem nezapočítává doba důchodového pojištění získaná v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání či krátkodobým zaměstnáním (nekolidující zaměstnání). Tato doba není vyžadována v případě ukončení práce ze zdravotních důvodů nebo v případě porušení povinností vyplývajících ze zvláštních právních předpisů či kolektivní smlouvy zaměstnavatelem. V obou případech (celého nebo částečného vyčerpání podpůrčí doby) musí být pro opětovné poskytnutí podpory v nezaměstnanosti zároveň splněna podmínka získání 12 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním či jinou výdělečnou činností v posuzovaném období, tedy v posledních 2 letech. [12]

2.6.7 Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku zjištěného u uchazeče o zaměstnání v jeho posledním zaměstnání v rozhodném období. V případě OSVČ je výše podpory odvozena z posledního vyměřovacího základu (přepočteného na 1 kalendářní měsíc) v rozhodném období. Pokud ukončí uchazeč o zaměstnání ve stejném dni v rozhodném období více zaměstnání či zaměstnání a SVČ, podpora se pak odvozuje od součtu průměrných měsíčních výdělků či průměrného měsíčního výdělku a měsíčního vyměřovacího základu. Procentní sazby podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci udává následující tabulka. [12]

Tabulka 1: Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Podpůrčí doba	Podpora v nezaměstnanosti	Podpora v nezaměstnanosti – ukončení dohodou	Podpora při rekvalifikaci
První 2 měsíce	65 %	45 %	60 %
Další 2 měsíce	50 %		
Zbývající část podpůrčí doby	45 %		

Zdroj: Vlastní zpracování dle [12]

Podpora v nezaměstnanosti je odstupňována tak, aby uchazeči o zaměstnání pobírali v prvních měsících nezaměstnanosti vyšší podporu a naopak později nižší podporu. Toto nastavení podpory dává uchazečům možnost pro hledání nového zaměstnání a je cíleno tak, aby motivovalo k brzkému nalezení nového uplatnění na trhu práce. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončil bez vážných důvodů své zaměstnání sám nebo dohodu, náleží mu podpora pouze ve výši 45 % průměrné měsíční čisté mzdy. Toto opatření má zabránit tomu, aby pracovníci dobrovolně opouštěli svá pracovní místa, aniž by měli nalezeno nové zaměstnání. Při skončení pracovního poměru na dobu určitou uplynutím této doby náleží uchazeči o zaměstnání tříступňová podpora v nezaměstnanosti. Podpora při rekvalifikaci je stanovena po celou dobu rekvalifikace na 60 % průměrné čisté mzdy případně měsíčního vyměřovacího základu.

Za **vážné důvody** pro ukončení zaměstnání či SVC, opravňující k získání tříступňové podpory v nezaměstnanosti, lze považovat např. důvody spočívající:

- v osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
 - v péči o fyzickou osobu závislou na péči jiné osoby, pokud spolu trvale žijí nebo jde o osobu blízkou,
 - v docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
 - v místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela,
 - v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu, že dle lékařského posudku nemůže nadále vykonávat tuto práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné pro něho vhodné práce nebo z důvodu, kdy do 15 dnů od uplynutí období splatnosti neobdržel od zaměstnavatele mzdu, plat či náhradu za mzdu nebo plat nebo alespoň jejich část,
 - ve zdravotních důvodech bránících ve výkonu zaměstnání dle lékařského posudku.
- [12], [15]

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena na 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek této průměrné mzdy. Průměrná

mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2011 činí 23.726 Kč. Tedy v případě podání žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti či zahájení rekvalifikace v roce 2012 je maximální možná výše podpory v nezaměstnanosti 13.762 Kč a podpory při rekvalifikaci 15.422 Kč. [12], [16]

Pokud uchazeč o zaměstnání nemůže bez svého zavinění doložit výši měsíčního průměrného výdělku či vyměřovacího základu nebo u něj tyto částky nelze stanovit nebo v případě splnění doby předchozího zaměstnání (12 měsíců v posledních dvou letech) započtením náhradní doby, která je posuzována jako poslední zaměstnání, náleží mu podpora ve výši násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku podle následující tabulky.

Tabulka 2: Násobek průměrné mzdy v NH a výše podpor při nezjištěném čistém měsíčním výdělku v roce 2012

Podpůrčí doba	Násobek průměrné mzdy v NH		Výše podpory	
	Podpora v nezaměstnanosti	Podpora při rekvalifikaci	Podpora v nezaměstnanosti	Podpora při rekvalifikaci
První 2 měsíce	0,15	0,14	3.559 Kč	3.322 Kč
Další 2 měsíce	0,12		2.848 Kč	
Zbývajících část podpůrčí doby	0,11		2.610 Kč	

Zdroj: Vlastní zpracování dle [12], [16]

2.6.8 Modelové příklady

V této podkapitole uvedu několik modelových příkladů týkajících se přidělování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci v různých situacích. V příkladech bude uvedeno, zda má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu, v jaké výši a po jakou dobu.

Příklad 1

Čerstvý absolvent vysoké školy nesehnal po jejím ukončení zaměstnání. V posledních dvou letech studia měl brigádu u jednoho zaměstnavatele, kde pracoval na dohodu o pracovní činnosti, tato brigáda trvala 1,5 roku. Jeho čistý měsíční výdělek byl 4.450 Kč. Tento výdělek

byl fixní po celou dobu brigády. Tato brigáda skončila půl roku před ukončením studia. Smlouva byla sjednána na dobu určitou a nebyla již prodloužena. Absolvent se hlásí na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a žádá o podporu v nezaměstnanosti. Má na ni nárok? V jaké výši a po jakou dobu?

Jak by to bylo s absolventem, který měl během studia brigády pouze na základě dohody o provedení práce? Má nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci?

Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na sociálním i zdravotním pojištění, absolvent vysoké školy tak získal při studiu potřebnou dobu důchodového pojištění (12 měsíců) zaměstnáním nebo výdělečnou činností v rozhodném období (v posledních 2 letech). Tím, že brigáda byla dle smlouvy ukončena uplynutím doby určité a student již dále ve výdělečné činnosti nepokračoval a nyní je zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání, splnil podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti. Protože smlouva skončila uplynutím doby určité, bude mu přiznána třístupňová podpora v nezaměstnanosti. Výše podpory se bude odvíjet od jeho průměrného měsíčního čistého výdělku – první 2 měsíce bude pobírat 65 %, tedy 2.893 Kč, další 2 měsíce 50 %, tedy 2.225 Kč, pátý – poslední měsíc dostane 45 %, tedy 2.003 Kč. Vzhledem k nízkému věku má absolvent nárok na podporu v nezaměstnanosti 5 měsíců.

V případě brigády na dohodu o provedení práce nemá absolvent nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dohoda o provedení práce nezakládá účast na sociálním a zdravotním pojištění, tudíž absolvent nesplňuje podmínku 12 měsíců důchodového pojištění výdělečnou činností v rozhodném období. Tento uchazeč o zaměstnání se ale může účastnit rekvalifikace a tím by dosáhl na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci by mu byla stanovena ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti, tedy v roce 2012 by pobíral podporu při rekvalifikaci ve výši 3.322 Kč a to po celou dobu rekvalifikace.

Příklad 2

Žena ve věku 29 let pobírala 3 roky rodičovský příspěvek a nyní chce opětovně nastoupit do zaměstnání, ale žádné nesehnala. Přihlásí se tedy na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

2 roky před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala u jednoho zaměstnavatele a její průměrný čistý měsíční příjem činil 12.305 Kč. Její pracovní poměr byl z vážných důvodů ukončen po 2 letech trvání mateřské dovolené. Má tato žena nárok na podporu v nezaměstnanosti? V jaké výši a po jakou dobu?

Získala by tato žena podporu v nezaměstnanosti ihned po skončení pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené (při pobírání rodičovského příspěvku), kdyby o ni v této době požádala?

V posledních 2 letech, která jsou rozhodným obdobím pro přidělení podpory v nezaměstnanosti, pobírala tato žena rodičovský příspěvek. Žena tedy splnila podmínku 12 měsíců důchodového pojištění v předchozích 2 letech, a to započtením náhradní doby zaměstnání – z důvodu osobní péče o dítě ve věku do 4 let. Tato doba byla poslední započtenou dobou před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, a tak je posuzována jako poslední zaměstnání. Výše příjmu u předchozího zaměstnavatele tedy výši podpory neovlivní. Podpora v nezaměstnanosti bude stanovena za první 2 měsíce ve výši 0,15 násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12 násobku a v posledním měsíci 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku podání žádosti. Při podání žádosti v roce 2012 bude tedy tato žena pobírat podporu v nezaměstnanosti ve výši 3.559 Kč po dobu prvních dvou měsíců, ve výši 2.848 Kč po dobu dalších dvou měsíců a v posledním měsíci podpůrní doby ve výši 2.610 Kč. Podpora v nezaměstnanosti jí vzhledem k věku do 50 let náleží po dobu 5 měsíců.

Kdyby tato žena požádala o podporu v nezaměstnanosti okamžitě po skončení pracovního poměru, měla by vzhledem k započtené náhradní době (2 roky osobní péče o dítě ve věku do 4 let) nárok na podporu v nezaměstnanosti, stejně jako ve výše uvedeném případě. Pobírání rodičovského příspěvku a podpory v nezaměstnanosti může běžet souběžně.

Příklad 3

Muž ve věku 52 let pracoval nepřetržitě u jednoho zaměstnavatele po dobu 14 let. Nyní byl propuštěn pro nadbytečnost. Jeho průměrný měsíční čistý výdělek byl v rozhodném období

18.200 Kč. Ihned po propuštění se zaevidoval na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti? V jaké výši, od kdy a po jakou dobu?

Tento muž nenalezl zaměstnání ani po uplynutí podpůrní doby, a tak se rozhodl pro rekvalifikaci. Náleží mu podpora při rekvalifikaci? V jaké výši a jak dlouho?

Muž splnil potřebnou podmínku 12 měsíců důchodového pojištění v rozhodném období a má tedy nárok na podporu v nezaměstnanosti. Protože byl ale propuštěn pro nadbytečnost a pracoval u svého zaměstnavatele více než 2 roky, náleží mu odstupné a to ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Vzhledem k tomu, že mu náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, bude vyplácení podpory v nezaměstnanosti odloženo a to právě o 3 měsíce. Od 4. měsíce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání mu začne být vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Protože byl propouštěn pro nadbytečnost, má nárok na třístupňovou podporu v nezaměstnanosti. Po dobu prvních 2 měsíců podpůrní doby mu náleží podpora ve výši 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, tedy 11.830 Kč, po dobu dalších 2 měsíců ve výši 50 %, tedy 9.100 Kč a po zbytek podpůrní doby (4 měsíce) ve výši 45 %, tedy 8.190 Kč. Tento muž má vzhledem k věku nárok na podpůrní dobu v délce 8 měsíců. Pobírání podpory v nezaměstnanosti mu tedy skončí 11. měsícem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, protože pro první tři měsíce mu náleželo odstupné a tak bylo vyplácení podpory v nezaměstnanosti odloženo.

Při zahájení rekvalifikace byl muž stále v evidenci uchazečů o zaměstnání a tudíž má nárok na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci mu bude stanovena ve výši 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, tedy 10.920 Kč. Tato podpora mu bude náležet po celou dobu rekvalifikace.

Příklad 4

Žena ve věku 27 let ukončila pracovní poměr dohodou ale z vážných důvodů. U tohoto zaměstnavatele pracovala po dobu 1,5 roku. Před tím byla zaměstnaná u jiného zaměstnavatele. Její průměrná měsíční čistá mzda u posledního zaměstnavatele činila 26.000 Kč. Má nárok na podporu v nezaměstnanosti? V jaké výši a po jakou dobu?

Žena splnila podmínku 12 měsíců důchodového pojištění a tak jí náleží podpora v nezaměstnanosti. Protože ukončila pracovní poměr z vážných důvodů, má nárok na třístupňovou podporu v nezaměstnanosti. V prvních dvou měsících jí teoreticky náleží podpora ve výši 65 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, což by představovalo částku 16.900 Kč. Je ale stanovena maximální výše podpory v nezaměstnanosti a to 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, což při podání žádosti v roce 2012 tvoří 13.762 Kč. Žena tedy dostane v prvních 2 měsících podpůrčí doby maximální možnou podporu v nezaměstnanosti ve výši 13.762 Kč. V dalších 2 měsících podpůrčí doby jí bude náležet podpora ve výši 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku, tedy 13.000 Kč, v posledním měsíci pak jen 45 %, tedy 11.700 Kč. Celková podpůrčí doba trvá 5 měsíců.

Příklad 5

Muž ve věku 54 let pracoval posledních půl roku jako OSVČ. Jeho vyměřovací základ za těchto 6 měsíců činil 47.160 Kč. Z důvodu neúspěchu v podnikání SVČ ukončil a přihlásil se na Úřad práce jako uchazeč o zaměstnání. Má nárok na podporu v nezaměstnanosti? V jaké výši a po jakou dobu?

Vzhledem k tomu, že OSVČ hradí povinně příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, může jim při splnění podmínek dle zákona vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tento muž má tedy nárok na podporu v nezaměstnanosti, a to třístupňovou. V prvních 2 měsících bude pobírat 65 % měsíčního vyměřovacího základu (7.860 Kč), tedy 5.109 Kč, v dalších 2 měsících pak 50 %, tedy 3.930 Kč a po zbytek podpůrčí doby (4 měsíce) 45 %, tedy 3.537 Kč. Tento uchazeč může pobírat podporu v nezaměstnanosti až 8 měsíců.

Příklad 6

Žena ve věku 42 let ukončila pracovní poměr dohodou. U posledního zaměstnavatele pracovala 3 roky a její průměrný měsíční čistý příjem v rozhodném období byl 8.000 Kč. Má tato žena nárok na podporu v nezaměstnanosti? V jaké výši a po jakou dobu?

Tato žena si ve 4. měsíci podpůrčí doby našla brigádu na dohodu o provedení práce s měsíčním výdělkem 3.900 Kč měsíčně, ovlivní to nějak nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Tato žena splnila podmínku 12 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním a tudíž má při zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti. Protože byl ale její pracovní poměr ukončen dohodou, náleží jí po celou podpůrčí dobu 5 měsíců podpora ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, tedy 3.600 Kč.

Jestliže si tato žena najde ve 4. měsíci podpůrčí doby brigádu, která nepřesáhne měsíční výdělek 4.000 Kč, nebude vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání, ale podpora v nezaměstnanosti jí po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání nebude vyplácena – její vyplácení bude pozastaveno.

Příklad 7

Muž ve věku 56 let byl po 12 letech propuštěn ze svého zaměstnání, jeho průměrný měsíční čistý příjem v rozhodném období činil 14.400 Kč. Přihlásil se na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a pobíral podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu – 11 měsíců. Poté nastoupil do pracovního poměru, ve kterém setrval od 3. 10. 2011 do 31. 3. 2012. Po této době byl pracovní poměr ukončen a tento muž se opět hlásí na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Má nárok na podporu v nezaměstnanosti? V jaké výši a po jakou dobu?

Tomuto uchazeči o zaměstnání uplynula v rozhodném období – v posledních 2 letech celá podpůrčí doba. Aby měl nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí tedy splnit podmínku nejen 12 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, ale kvůli celé uplynulé podpůrčí době v rozhodném období také podmínku 6 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností před opětovným zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Tento muž sice splňuje podmínku 12 měsíců důchodového pojištění zaměstnáním, ale doložil pouze 5 měsíců a 29 dní důchodového pojištění zaměstnáním před opětovným zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Tento muž tedy nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

2.7 Financování státní politiky zaměstnanosti

Pro účely financování politiky zaměstnanosti je v rámci sociálního zabezpečení stanoven tzv. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ovšem pro tyto finanční prostředky není vytvořen žádný samostatný fond a jsou příjmem státního rozpočtu. Aktivní i pasivní politika zaměstnanosti je tedy financována z prostředků státního rozpočtu – z prostředků vybraných na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ale i z dalších prostředků státního rozpočtu – z pojistného na důchodové a nemocenské pojištění či z daní. Ze státního rozpočtu je přispíváno i na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru i na projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvyšování zaměstnanosti. Prostředky jsou vynakládány i na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky. Vynaložené prostředky na politiku zaměstnanosti se sledují zvlášť pro pasivní a zvlášť pro aktivní politiku zaměstnanosti. Zvlášť jsou sledovány i výdaje a efektivnost vynaložených prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Výdaje ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti zatěžují jejich plátce, čímž dochází k růstu ceny práce. Efektivní opatření politiky zaměstnanosti jsou tedy pouze taková opatření, která nevyvolají nepřiměřený růst daní či pojistného a ceny práce. Vysoká míra zdanění a vysoká cena práce může totiž demotivovat sektor zaměstnavatelů, a tím brzdí tvorbu pracovních míst. Dalším důležitým aspektem je to, že výdaje státního rozpočtu z titulu nezaměstnanosti nepředstavují pouze výdaje na politiku zaměstnanosti, ale prolínají celým sociálním systémem – jen např. o sociální dávky, které zabezpečují nezaměstnané po uplynutí podpůrné doby, ale i o výdaje systému zdravotního pojištění. Za určitou ztrátu lze považovat nezaměstnanými i neodvedené pojistné na sociální zabezpečení a daně z příjmů fyzických osob. [1], [4], [12]

Významným zdrojem financování státní politiky zaměstnanosti jsou i fondy EU, např. Evropský sociální fond, které se podílejí především na financování projektů s cílem snižování nezaměstnanosti v oblastech nejvíce postižených strukturální nezaměstnaností a tvorby nových pracovních míst. Prostřednictvím EU je podporována především aktivní politika zaměstnanosti se snahou o dosažení přirozené míry nezaměstnanosti. [1], [4]

2.7.1 Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je upraven zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zákon tedy upravuje pojistné na SZB, jenž zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění, a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dále jen „pojistné.“ Pojistné i penále a pokuty z něj, dle zákona, plynoucí jsou příjmem státního rozpočtu. Pojistné na důchodové pojištění je v příjmech státního rozpočtu vedeno odděleně na samostatném účtu, ale pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jsou evidovány souhrnně. Poplatníky pojistného jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci i OSVČ a osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. **Zaměstnavateli** se rozumí fyzické či právnické osoby mající alespoň jednoho zaměstnance, organizační složky státu a služební úřady mající zaměstnance. Zaměstnavatel je poplatníkem i plátcem pojistného. Na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) odvádí pojistné, které je povinen platit za své zaměstnance i pojistné, jehož poplatníky jsou sami zaměstnanci, toto pojistné pak zaměstnavatel strhává svým zaměstnancům z jejich příjmů. Zaměstnanci jsou tedy pouze poplatníky pojistného, které za ně odvádí jejich zaměstnavatel. **OSVČ** jsou plátcí i poplatníky a hradí povinně pouze pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na nemocenské pojištění hradí dobrovolně. [17], [18]

Pojistné

Pojistné se odvádí na účet příslušné OSSZ a je splatné vždy od 1. do 20. dne v následujícím kalendářním měsíci po měsíci, za který se pojistné odvádí. Pojistné se vypočítává stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. **Rozhodným obdobím je u OSVČ** kalendářní rok. **Vyměřovacím základem u OSVČ** je částka, kterou si sami určí, ale musí dosahovat minimálně 50 % daňového základu. OSVČ hradí v průběhu kalendářního roku buď kompletní pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti nebo pouze zálohy, které se za uplynulý kalendářní rok vyúčtují, čímž vznikne přeplatek na pojistném nebo doplatek pojistného, který je pak splatný do 8 dnů od podání přehledu o příjmech a výdajích za předešlý kalendářní rok. **Rozhodným obdobím u zaměstnanců** je kalendářní měsíc, za který se pojistné odvádí. **Vyměřovací základ u zaměstnanců** představuje úhrn příjmů, které jsou

předmětem daně z příjmu fyzických osob a nejsou od daně osvobozeny (hrubé mzdy). **Vyměřovacím základem zaměstnavatele** je pak úhrn vyměřovacích základů jeho zaměstnanců a rozhodným obdobím také kalendářní měsíc, za který je pojistné placeno. [17], [18]

Minimální povinné sazby pojistného (stanovené procentem z vyměřovacího základu) udává následující tabulka.

Tabulka 3: Minimální povinné sazby pojistného

	Celkem pojistné	Pojistné na nemocenské pojištění	Pojistné na důchodové pojištění	Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
Zaměstnavatel	25 %	2,3 %	21,5 %	1,2 %
Zaměstnanec	6,5 %	0 %	6,5 %	0 %
OSVČ	29,2 %	0 %	28 %	1,2 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle [17]

Sazba pojistného činí u zaměstnavatelů 25 % vyměřovacího základu a z toho je určeno 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnanců 6,5 % z vyměřovacího základu, jež je určeno jako pojistné na důchodové pojištění, pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti hradí za zaměstnance jeho zaměstnavatel. OSVČ platí 29,2 % z vyměřovacího základu – z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nemocenského pojištění se mohou OSVČ účastnit dobrovolně. Z tabulky je patrné, že příspěvek na státní politiku zaměstnanosti jsou povinni platit pouze zaměstnavatelé a OSVČ, zaměstnanci nikoliv.

2.7.2 Statistické údaje z oblasti politiky zaměstnanosti a jejího financování

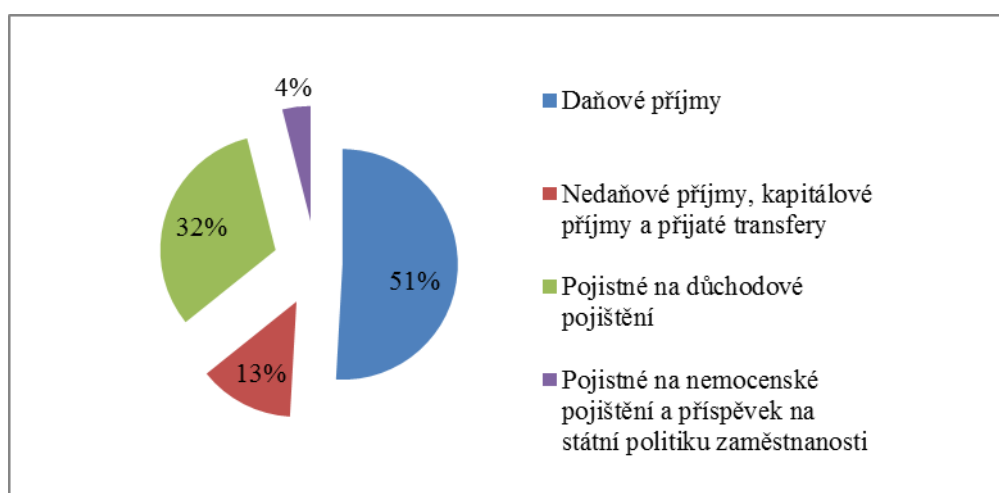
V této podkapitole uvedu některé z významných statistických údajů týkajících se politiky zaměstnanosti a jejího financování. Uvedu příjmy a výdaje státního rozpočtu (SR) v roce 2011 v souvislosti s politikou zaměstnanosti, dále rozeberu jednotlivé výdaje MPSV v roce 2011 a nastíním vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2004–2010.

Příjmy státního rozpočtu představují, jak udává následující tabulka, příjmy vybrané na daních, příjmy z pojistného na SZB (které zahrnují pojistné na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) a další příjmy nedaňové, kapitálové a přijaté transfery. V tabulce je uveden i podíl jednotlivých příjmů do státního rozpočtu v procentech, který je dále znázorněn v grafu.

Tabulka 4: Příjmy státního rozpočtu v roce 2011

	Daňové příjmy	Nedaňové příjmy, kapitálové příjmy a přijaté transfery	Pojistné na SZB a příspěvek na SPZ	Z toho		Příjmy celkem
				Pojistné na důchodové pojištění	Pojistné na nemocenské pojištění a příspěvek na SPZ	
V tis. Kč	531.463.917	139.248.302	373.288.689	331.812.169	41.476.520	1.044.000.908
V %	50,91	13,34	35,76	31,78	3,97	100

Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]



Obrázek 1: Příjmy státního rozpočtu v roce 2011

Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]

Z celkových příjmů SR v roce 2011 představují největší část daňové příjmy. Daňové příjmy naplňují necelých 51 % příjmů SR. Druhou největší položkou příjmů SR je pojistné na SZB s přibližně 36% podílem na příjmech SR. Pro politiku zaměstnanosti by bylo vhodné vyčíslit z pojistného na sociální zabezpečení zvlášť výši příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Bohužel se ale zvlášť sleduje pouze pojistné na důchodové pojištění, které představuje 32%

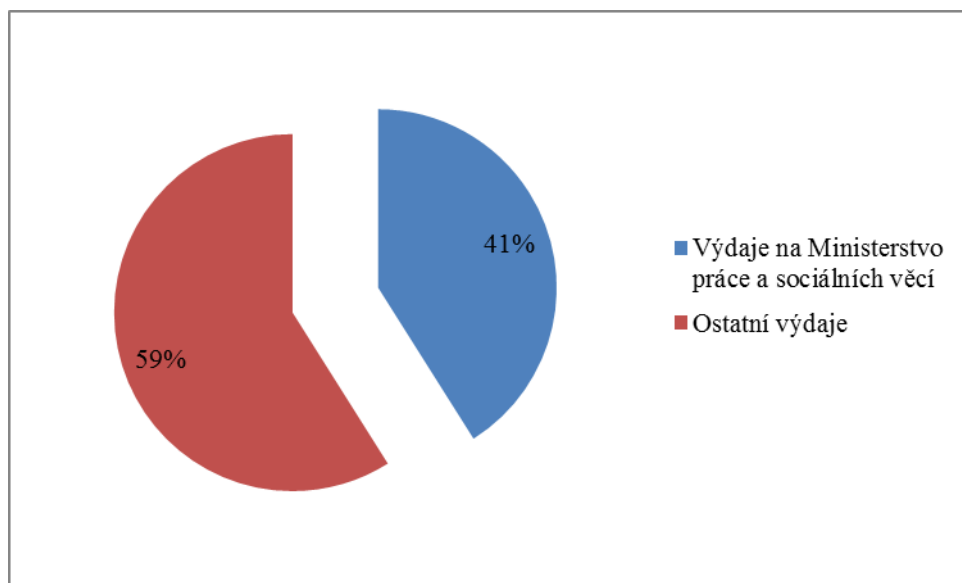
podíl na příjmech SR, tudíž lze potom sledovat pouze příspěvek na státní politiku zaměstnanosti společně s pojistným na nemocenské pojištění, které zde představují pouhých 4 % z příjmů SR. Ani podle procentní sazby pojistného na nemocenské pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nelze vyčíslit příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odděleně, vzhledem k dobrovolné účasti OSVČ na nemocenském pojištění. Zbylých 13 % příjmů SR tvoří nedaňové a kapitálové příjmy a přijaté transfery.

Výdajovou stránku SR obecně není potřebné pro účely politiky zaměstnanosti dopodrobna rozebírat. Výdaje na politiku zaměstnanosti se totiž sledují až v rámci výdajů MPSV. Za podstatné tedy považuji pouze to, že z celkových výdajů SR v roce 2011 tvoří přibližně 41 % výdaje na MPSV, jak ukazují následující tabulka a graf.

Tabulka 5: Výdaje státního rozpočtu na MPSV v roce 2011

	Výdaje na MPSV	Výdaje celkem
V tis. Kč	483.781.377	1.179.000.908
V %	41,03	100

Zdroj: vlastní zpracování dle [19]



Obrázek 2: Výdaje státního rozpočtu na MPSV v roce 2011

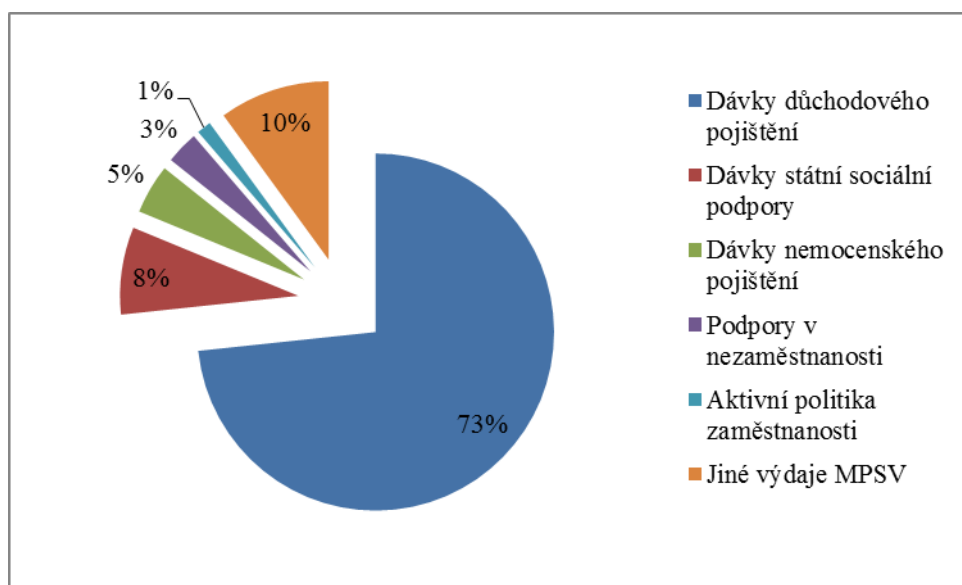
Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]

Jednotlivé výdaje MPSV v roce 2011, jež zahrnují i různé výdaje na politiku zaměstnanosti, udává následující tabulka. Podíl jednotlivých výdajů je pro přehlednost znázorněn v grafu.

Tabulka 6: Výdaje MPSV v roce 2011

	V tis. Kč	V %
Dávky důchodového pojištění	354.700.000	73,32
Dávky státní sociální podpory	38.253.140	7,91
Dávky nemocenského pojištění	21.700.000	4,49
Podpory v nezaměstnanosti	14.300.000	2,96
Aktivní politika zaměstnanosti	6.305.337	1,30
Jiné výdaje MPSV	48.522.900	10,03
Výdaje celkem	483.781.377	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]



Obrázek 3: Výdaje MPSV v roce 2011

Zdroj: Vlastní zpracování dle [19]

Z tabulky i grafu je patrné, že největší část výdajů MPSV je představována dávkami důchodového pojištění. Dávky důchodového pojištění představují v roce 2011 73% podíl výdajů MPSV. Z toho plyne, že dávky důchodového pojištění představují značný podíl na výdajích i v rámci výdajů ze státního rozpočtu. Další výdaje jsou pak již značně roztržštěné. Mezi podstatnými výdaji se objevují dávky státní sociální podpory s 8% podílem a dávky nemocenského pojištění s 5% podílem na výdajích MPSV. Asi 3 % výdajů, což je představováno částkou přibližně 14 miliard Kč, tvoří vyplacení podpor v nezaměstnanosti,

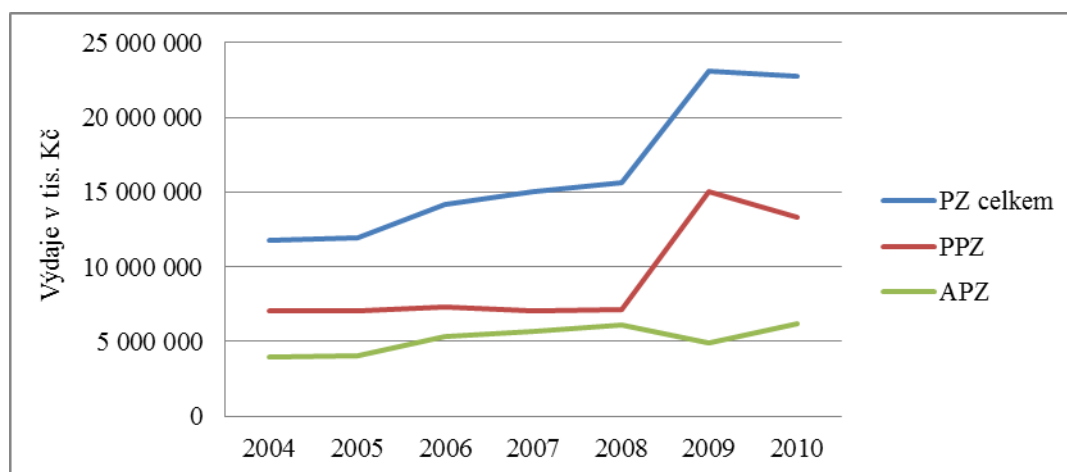
tedy pasivní politika zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti pak připadá přibližně pouhé 1,3 % výdajů, které je představováno částkou asi 6 miliard Kč.

Velmi významným ukazatelem jsou výdaje vynaložené na politiku zaměstnanosti a jejich dlouhodobý vývoj. Sledují se zvláště jak výdaje na aktivní, tak výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Vývoj těchto výdajů zachycuje následující tabulka a graf.

Tabulka 7: Vývoj výdajů na SPZ v ČR v letech 2001–2010 v tis. Kč

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
PZ celkem	11 750 430	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413
PPZ	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778
APZ	3 939 856	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493

Zdroj: vlastní zpracování dle [20]



Obrázek 4: Vývoj výdajů na SPZ v ČR v letech 2001–2010 v tis. Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle [20]

Z prostředků vynakládaných na politiku zaměstnanosti připadá v poslední době zhruba 1/3 na aktivní politiku zaměstnanosti a 2/3 na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy hmotného zabezpečení nezaměstnaných. Výdaje na politiku zaměstnanosti musí totiž reagovat nejen na vývoj počtu nezaměstnaných, který je úzce spojen s vývojem celé ekonomiky, ale i na další faktory, např. na růst mezd, protože výdaje na vyplácení podpory v nezaměstnanosti se zvyšují spolu se zvyšováním mezd, vzhledem k tomu, že podpora v nezaměstnanosti je odvozena od výše pobírané mzdy před vznikem nezaměstnanosti. [1]

Graf tedy poukazuje na dlouhodobé přerozdělování prostředků na politiku zaměstnanosti v poměru 1/3 na politiku aktivní a 2/3 na politiku pasivní, až na výjimky v letech 2008 a 2009. V roce 2008 se výdaje na aktivní a pasivní politiku téměř vyrovnaly, tedy výdaje na pasivní politiku zůstaly téměř nezměněny a výdaje na politiku aktivní poměrně rostly. Mohlo být způsobeno jednak politikou státu, např. ve velkém důrazu kladeném na aktivní politiku zaměstnanosti dále podporou aktivní politiky ze strany EU – především využívání projektů Evropského sociálního fondu a kladným vývojem ekonomiky z počátku roku, tudíž nízkou mírou nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2008 činila 5,4 %, což je výrazně nižší než v předešlém roce. [21]

Oproti tomu se od sebe v roce 2009 výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti prudce vzdálily. Výdaje na aktivní politiku nepředstavovaly ani 1/4 celkových výdajů a oproti roku 2008 klesly přibližně o 18 %. Naopak výdaje na pasivní politiku vzrostly meziročně asi o 20 % a představovaly více jak 65 % výdajů politiky zaměstnanosti.

Rapidní nárůst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2009 byl způsoben zejména hospodářskou recesí, která v průběhu celého roku zhoršovala ekonomický vývoj. Značný pokles ekonomické výkonnosti způsobil velký nárůst počtu nezaměstnaných a uchazečů o zaměstnání. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2009 činila 8 %. Díky tomu, že ekonomická krize postihla v největší míře již pracující lidi (i když dopad na absolventy nelze přehlížet), většina nově nezaměstnaných se stala uchazečem o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Prudce se tedy zvýšil počet osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Díky nárůstu mezd došlo ale i ke zvýšení průměrné výše pobírané podpory v nezaměstnanosti. Masivní růst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti byl tedy způsoben především růstem počtu nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti a růstem průměrné výše této podpory. [22]

Výdaje na politiku zaměstnanosti mají v posledních letech stále rostoucí tendenci, což je patrné z jejich absolutního i relativního vyjádření. Tento trend je podle mého názoru zapříčiněn především již zmiňovaným růstem mezd, potažmo růstem výše podpor v nezaměstnanosti. Růst může být zapříčiněn i postupnými změnami v chápání problematiky nezaměstnanosti a přisuzováním stále větší vážnosti problému nezaměstnanosti.

Trend rostoucích výdajů na politiku zaměstnanosti je porušen až v roce 2010, kdy celkové výdaje oproti roku 2009 klesly. Tento pokles je zkreslen obrovským nárůstem výdajů na vyplácení podpor v nezaměstnanosti v roce 2009, způsobeným ekonomickou krizí. V průběhu roku 2010 pak došlo k částečnému zlepšení a oživení ekonomiky, i když vzhledem ke strnulosti trhu práce nedošlo ke snížení míry nezaměstnanosti, naopak průměrná míra nezaměstnanosti ještě oproti roku 2009 nepatrně vzrostla a to na 9 %. V roce 2010 tedy stále rostl počet uchazečů o zaměstnání, ale snižoval se počet uchazečů o zaměstnání, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jinými slovy, některým nezaměstnaným – uchazečům o zaměstnání již skončila podpůrná doba, a tudíž jim přestala být vyplácena podpora v nezaměstnanosti, čímž klesly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Dalším důvodem pro pokles výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti je fakt, že ekonomická krize postihla především méně kvalifikované, a tím pádem méně ohodnocované pracovní síly a také občany staršího věku, kteří ke konci své podpůrné doby pobírají nižší podporu v nezaměstnanosti, a právě tyto dva faktory zapříčinily snížení průměrné výše podpory v nezaměstnanosti. Když ale porovnáme rok 2008 a rok 2010, trend rostoucích výdajů na politiku zaměstnanosti zůstává zachován. [23]

Pro rok 2011 předpokládám obdobné údaje jako v roce 2010, vzhledem k tomu, že v ekonomice nedošlo k výrazným změnám a míra nezaměstnanosti pro rok 2011 byla 8,6 %, což je mírné snížení oproti předešlému roku. [21]

Efektivnost pro řešení nezaměstnanosti je v dnešní době spatřována především v aktivní politice zaměstnanosti a využívání jejích nástrojů, tomu odpovídá i stále zvyšování prostředků vynakládaných na aktivní politiku. Přesto je však stále více prostředků vynakládáno i na poskytování podpor v nezaměstnanosti. I když pasivní politika skutečnou nezaměstnanost přímo neřeší, ale pouze kompenzuje nezaměstnaným jejich ztracené příjmy, má podle mého názoru stále obrovský význam pro hmotné zabezpečení nezaměstnaných, a tím určitým způsobem umožňuje uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti.

3 Využití komerčního pojištění v souvislosti s nezaměstnaností

Využití komerčního pojištění pro krytí rizika nezaměstnanosti je velmi diskutabilní otázkou. V ČR je, stejně jako ve většině evropských zemí, řešena problematika nezaměstnanosti na národní úrovni – prostřednictvím SZB. Řešení problematiky nezaměstnanosti zahrnuje různé oblasti, jimiž se rozumí především aplikace aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika je zaměřena na dosažení plné zaměstnanosti – tedy např. na podporu tvorby nových pracovních míst, na podporu podnikání, rekvalifikaci, na podporu zaměstnávání osob na trhu práce znevýhodněných, ale i na podporu vzdělávání jako prevenci před vznikem nezaměstnanosti. Pasivní politika se pak zabývá hmotným zabezpečením nezaměstnaných a v ČR je představována především poskytováním podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Do nástrojů pasivní politiky je ale možné z širšího hlediska zařadit i odstupné a dávky sociální pomoci a za určité pasivní opatření lze považovat i pojistné plnění z produktů komerčních pojišťoven, týkajících se rizika nezaměstnanosti.

Vybízí se tedy otázka, proč je problematika nezaměstnanosti řešena právě prostřednictvím sociálního pojištění, proč neponechat řešení nezaměstnanosti na bedrech komerčních pojišťoven? Prvním důvodem je to, že nezaměstnanost je rizikem sociálním. Realizace sociálního rizika nezaměstnanosti mívá širokosáhlé dopady jak na jedince postižené nezaměstnaností, tak na celou společnost. Navíc díky ekonomickému vývoji se nezaměstnanost realizuje v určitých vlnách a postihuje tak nemalou část obyvatelstva najednou. Proto je problematice řešení nezaměstnanosti připisován takový důraz. Dalším důvodem, proč nezaměstnanost nemůže být pouze předmětem komerčního pojištění, je potřeba jejího skutečného řešení, tzn. zaměstnání nezaměstnaných osob. Tento úkol sleduje aktivní politika zaměstnanosti. Produkty komerčních pojišťoven poskytují „pouze“ pojistné plnění, které je chápáno jako nástroj pasivní politiky, tedy finančního zabezpečení nezaměstnaných. Řešení nezaměstnanosti pouze v rámci komerčního pojištění by také bylo podle mého názoru snadno zneužitelné a svým způsobem to představuje určité morální riziko.

V ČR tedy primárně funguje princip řešení nezaměstnanosti sociálním pojištěním a celkově aplikací státní politiky zaměstnanosti. Ale stejně tak jako u dalších sociálních rizik – stáří a nemoci, se zabývají nezaměstnaností i pojišťovny komerční. U finančního zajištění pro

potřeby ve stáří hraje komerční pojištění v dnešní době velmi významnou roli a dokonce se systém důchodového zabezpečení částečně přenechává v působnosti komerčních pojišťoven či penzijních fondů. Takto rozvinutý systém soukromého pojištění pro zabezpečení potřeb ve stáří je ale dán charakterem rizika a úlohou spoření ve starobním pojištění. V poslední době se poměrně rozvinul i systém soukromého zdravotního pojištění, který ale stále v podmínkách ČR vystupuje spíše jako doplněk či nadstavba nad systémem státním.

Využití komerčního pojištění při krytí rizik spojených s nezaměstnaností je poměrně obtížně aplikovatelné. Důvody jsou především již zmiňovaná nenahraditelnost programů aktivní politiky zaměstnanosti, dále je problematické ocenění rizika (nejasná je především doba trvání pojistné události), velkou úlohu pak zde má subjektivní a morální charakter rizika, kdy může docházet k antiselekcí rizik, čímž se obtížně rozlišuje mezi nezaměstnaností nedobrovolnou a více či méně záměrnou. Využití komerčního pojištění pro případ nezaměstnanosti brzdí i fakt, že nezaměstnaností je nejvíce ohrožováno obyvatelstvo s nižší kvalifikací a nižšími výdělky a takovéto obyvatelstvo jen výjimečně využije komerčního pojištění. V případě nezaměstnanosti tedy nelze nahlížet na soukromé pojištění jako na potenciální metodu řešení problematiky nezaměstnanosti. Soukromé pojištění pro případ nezaměstnanosti nemůže nahradit státní politiku v oblasti zaměstnanosti a prostor pro jeho fungování je tedy pouze jako výběrové pojištění. Přes všechny tyto problematické aspekty pojištění v nezaměstnanosti nabízejí komerční pojišťovny v ČR několik produktů s tímto rizikem souvisejících. Nejedná se přímo o produkty pojištění pro případ nezaměstnanosti, ale spíše o součást kombinovaného pojištění, doplněk či připojištění. Pojišťovny chytře využívají zejména situace spojené s rozmachem osobního vlastnictví bytů a domů, která je spojena s obrovským využíváním hypotečních úvěrů. Riziko ztráty příjmů z důvodu nezaměstnanosti totiž silně ohrožuje schopnost splácení těchto úvěrů a může mít významný vliv na hmotnou a potažmo sociální situaci rodin s hypotékou. Produkty pro případ nezaměstnanosti jsou tedy často koncipovány jako náhrada určitých fixních nákladů. [11]

3.1 Produkty kryjící riziko ztráty příjmů z důvodu nezaměstnanosti na českém pojistném trhu

Jak již bylo zmíněno, pojištění pro případ nezaměstnanosti není rozhodně běžným pojistným produktem. Na českém pojistném trhu se vyskytuje pouze jako připojištění, doplněk či součást určitého balíčku pojištění a ne jako samostatný produkt. Toto pojištění je nejčastěji sjednáváno spolu s pojištěním životním nebo v souvislosti s využíváním hypotečních úvěrů a nejrůznějších půjček. Právě pro rozmach využívání hypotečních úvěrů a jiných půjček dochází, i v souvislosti s ekonomickou krizí, k rozvoji těchto pojistných produktů. Příležitosti pro vývoj pojistných produktů spojených se ztrátou zaměstnání se chopily nejen největší pojišťovny, ale i další finanční instituce poskytující úvěry či půjčky. Pojištění kryjící riziko nedobrovolné nezaměstnanosti je tak nabízeno nejen pojišťovnami samotnými, ale i prostřednictvím různých institucí poskytujících půjčky. V této práci se ale budu zabývat pouze produkty, které jsou nabízeny pojišťovnami.

V této části ukáži možnosti komerčního pojištění na českém pojistném trhu v případě nedobrovolné ztráty zaměstnání. Z hlediska pojištění v nezaměstnanosti charakterizují pojistné produkty několika největších pojišťoven, podle předepsaného smluvního pojistného za rok 2011, které toto pojištění nabízejí. Mezi největší pojišťovny, nabízející ve svých produktech krytí rizika ztráty zaměstnání, patří:

- Česká pojišťovna a. s. – prostřednictvím České pojišťovny ZDRAVÍ a. s.,
- Allianz pojišťovna, a. s.,
- ČSOB Pojišťovna, a. s., člen holdingu ČSOB,
- Pojišťovna České spořitelny, a. s., Vienna Insurance Group,
- Česká podnikatelská pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group,
- UNIQA pojišťovna, a. s.,
- BNP Paribas Cardif Pojišťovna, a. s.,
- Komerční pojišťovna, a. s. [24]

3.1.1 Pojistné podmínky pro pojištění pro případ nedobrovolné ztráty zaměstnání¹

Protože riziko výpadku příjmů z důvodu nedobrovolné ztráty zaměstnání je poměrně úzké, jsou pojistné podmínky pro pojištění tohoto rizika u všech produktů a pojišťoven velice podobné. V následujícím textu tedy shrnu pojištění rizika výpadku příjmů z důvodu nedobrovolné ztráty zaměstnání z hlediska pojistných podmínek různých pojišťoven nabízejících toto pojištění. Odlišnosti potom uvedu u konkrétních pojistných produktů.

Pojistná událost

Pojistnou událostí se rozumí ztráta příjmů pojištěného, plynoucí z nedobrovolné ztráty zaměstnání (v pracovním či služebním poměru) nebo ukončení SVČ z důvodů nezávislých na vůli pojištěného (insolvence či zdravotní důvody), a jeho zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Čekací doba je běžně stanovena na 90 dnů ode dne počátku pojištění. V této době není ztráta zaměstnání považována za pojistnou událost.

Podmínky pro sjednání pojištění:

- věk od 18 do 60 let,
- trvalé bydliště a zdroj příjmů na území ČR,
- trvání zaměstnání v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou nebo SVČ v předchozích 12 kalendářních měsících,
- fyzická osoba v posledních 3 kalendářních měsících před uzavřením pojistky nedala, ani jí nebyla dána výpověď z pracovního poměru,
- osoba okamžitě nezrušila se zaměstnavatelem pracovní poměr a nebyl jí zrušen ani ze strany zaměstnavatele,
- osoba neobdržela ani nezaslala zaměstnavateli návrh na ukončení pracovního poměru dohodou.

¹ Tato podkapitola je zpracovaná souhrnně z pojistných podmínek a dalších materiálů několika pojišťoven nabízejících možnost pojištění pro případ ztráty zaměstnání. Viz [25], [30], [31], [32], [33], [35], [36], [39], [40], [42].

Za nedobrovolnou ztrátu zaměstnání se považuje:

- ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou výpovědí ze strany zaměstnavatele,
- okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem ze zdravotních důvodů nebo neobdržení výplaty,
- dohodou z organizačních důvodů,
- dohodou pro nadbytečnost,
- dohodou ze zdravotních důvodů (ztráta způsobilosti),
- ukončení SVČ z důvodů nezávislých na vůli pojištěného.^{II}

Toto pojištění se nevztahuje na rozvázání pracovního poměru:

- o němž, zaměstnanec věděl před počátkem pojištění,
- ve zkušební době,
- výpovědí zaměstnance,
- výpověď za hrubé porušení povinností zaměstnance,
- dohodou (s výjimkou ztráty způsobilosti ze zdravotních důvodů, nadbytečnosti a organizačních důvodů),
- sjednaného na dobu určitou,
- přerušením SVČ či ukončením podnikání z vůle pojištěného – zrušení SVČ na návrh pojištěného,
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem,
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem.^{II}

Pojistné

U pojištění pravidelných plateb bývá pojistné stanoveno určitou částkou, která se odvíjí především od výše sjednaného limitu. Pokud se jedná o pojištění splátek úvěrů či půjček,

^{II} Přesné vymezení těchto situací se řídí zákoníkem práce, popř. živnostenským zákonem.

potom se odvíjí pojistné primárně od výše nesplaceného závazku. Pojistné pro riziko ztráty příjmu v nezaměstnanosti nebývá kalkulováno samostatně, ale v rámci celého balíčku rizik (např. riziko smrti, invalidity, pracovní neschopnosti a ztráty zaměstnání souhrnně).

Oznámení pojistné události a likvidace pojistné události

Pojistná událost musí být pojišťovně oznámena nejpozději do uplynutí karenční doby, u některých pojišťoven až v den první splátky po uplynutí karenční doby. Karenční doba bývá stanovena nejčastěji na 60 dní. Tudíž nárok na výplatu pojistného plnění vzniká až po 60 dnech od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pro likvidaci pojistné události a zjištění nároku na výplatu pojistného plnění je potřebné doložit veškerou dokumentaci týkající se potvrzení předešlého zaměstnání, ztráty zaměstnání a případně plateb nebo závazků, pro které je pojistné plnění určeno. Pojistiteli je tedy nutné doložit (v kopiích) např.:

- rozhodnutí o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání,
- rozhodnutí o přiznání hmotného zabezpečení (podpory v nezaměstnanosti nebo jiných sociálních dávek),
- trvání pracovního poměru nebo SVČ 12 měsíců před počátkem pojištění (pracovní smlouva včetně dodatků, přiznání k dani z příjmů, zápočtový list),
- doklady o zrušení nebo rozvázání pracovního poměru (výpověď, dohoda o rozvázání pracovního poměru),
- doklady o ukončení SVČ (rozhodnutí živnostenského úřadu o zrušení SVČ),
- doklady o úvěru (smlouva o úvěr, výše splátek, počátek a konec splátek),
- doklady o výši pravidelných plateb (SIPO, trvalý příkaz),
- trvání pojistné události (nezaměstnanosti) ke dni nároku na výplatu pojistného plnění.

Pojistné plnění

Pojišťovna většinou hradí po dobu trvání nezaměstnanosti na klientem zvolený účet částky ve výši pravidelných úvěrových splátek nebo ve výši průměrných pravidelných výdajů. Doba

ručení bývá stanovena nejčastěji na 12 měsíců a při opakované ztrátě zaměstnání hradí pojistitel i vícekrát v průběhu pojištění – krytí rizika ztráty zaměstnání výplatou pojistného plnění nezaniká. Ovšem mezi dvěma pojistnými událostmi musí být pojištěný nepřetržitě zaměstnán v hlavním pracovním poměru alespoň po dobu 6 měsíců. Protože je pojištění ztráty zaměstnání často sjednáváno společně s pojištěním pracovní neschopnosti, tak v případě, kdy nastanou obě pojistné události, hradí pojistitel z té události, která nastala dříve, a až po ukončení trvání první pojistné události z té, co nastala později, pokud stále trvá. Stejně tak při pojištění dvou osob hradí pojistitel z pojištění té osoby, u které nastala pojistná událost jako první a až poté z pojistné události druhé osoby. Nárok na výplatu pojistného plnění zaniká nalezením nového zaměstnání, což je pojištěný povinen neprodleně ohlásit pojistiteli, dále zaniká nárok na výplatu pojistného plnění splacením úvěru, ke kterému se pojištění váže.

3.1.2 Česká pojišťovna a. s. – Česká pojišťovna ZDRAVÍ a. s.

Česká pojišťovna a. s. nabízí pojištění pro případ nezaměstnanosti prostřednictvím České pojišťovny ZDRAVÍ a. s. – dceřiné společnosti České pojišťovny a. s. Jednou možností je pojištění splátek úvěru při ztrátě příjmu, toto pojištění lze sjednat jako připojištění k některým produktům životního pojištění. Dalším produktem, je Pojištění pravidelných výdajů a dále je nabízeno i pojištění k úvěrovým smlouvám Home Credit a. s., tím se ale více zabývat nebudu.

Pojištění splátek úvěru při ztrátě příjmu

Toto pojištění je určeno pro úhradu závazků z úvěrů (např. hypotečních, spotřebitelských či ze stavebního spoření), trvajících alespoň 24 měsíců, na úhradu závazků z leasingu i na úhradu plateb běžného pojistného plynoucího z pojistné smlouvy, ve které je toto pojištění sjednáno. Uplatňovaná karenční doba činí 30 kalendářních dní. Pojištění si mohou sjednat zaměstnanci i OSVČ. Pojistné plnění je určeno výhradně na úhradu měsíčních závazků plynoucích z úvěrů a je vypláceno pojištěnému, který zodpovídá za včasnost splátek osobně. Pojistné plnění může být maximálně ve výši měsíčních splátek, ale do sjednaného limitu. [25]

Pojištění pravidelných výdajů

Pojištění pravidelných výdajů kryje riziko dlouhodobé pracovní neschopnosti a riziko ztráty zaměstnání. Pojištění ztráty zaměstnání nelze sjednat samostatně, ale pouze ve spojení s pojištěním pracovní neschopnosti. Toto pojištění je zaměřeno na pravidelné výdaje, které musí hradit téměř každá domácnost, aby si zachovala základní životní úroveň. Pravidelnými výdaji se pro účely tohoto pojištění rozumí:

- nájem a podnájem bytu, splátky členského podílu u družstevních bytů,
- příspěvky do fondu oprav,
- nájem za stálé parkovací místo,
- platby za odběr elektřiny, plynu, tepla, teplé vody,
- vodné a stočné,
- platba za svoz domovního odpadu,
- televizní a rozhlasový poplatek,
- platba za telefon a internet,
- školné.

Toto pojištění není určeno jen zaměstnancům, ale i OSVČ. V případě pojistné události je vypláceno pojistné plnění ve výši skutečně vynaložených pravidelných měsíčních výdajů do výše sjednaného sublimitu, každý měsíc po dobu trvání nezaměstnanosti. Jedná se o pojištění škodové. Nabízené sublimity jsou 5.000 Kč, 10.000 Kč a 15.000 Kč. Měsíční pojistné pro sublimit 5.000 Kč by bylo u 40letého muže 176 Kč a u 35leté ženy 178 Kč. Pro vyšší sublimity se pojistné zvyšuje konstantně. Nárok na pojistné plnění vzniká až po uplynutí karenční doby, kterou lze sjednat na 35, 42, 49, 56 nebo 60 dnů. Dobu ručení pak lze sjednat na 3, 6 nebo 12 měsíců. Aby mohla být stanovena výše pojistného plnění, musí být také doložena výše pravidelných výdajů za 3 měsíce před vznikem pojistné události (např. výpisy z účtu, SIPO, poštovní poukázky). Na základě těchto dokladů se pak určí průměrná výše pravidelných plateb a výše pojistného plnění, která se odvíjí od výše podílu klienta na výdajích domácnosti. [26], [27]

3.1.3 Allianz pojišťovna, a. s.

Allianz pojišťovna, a. s. nabízí pouze jediný pojistný produkt kryjící riziko nezaměstnanosti a to pouze ve formě připojištění k některým druhům životního pojištění a navíc je pojistným plněním pouze zproštění od placení pojistného.

Připojištění pro nedobrovolnou ztrátu zaměstnání

Toto pojištění lze sjednat pouze jako připojištění k životnímu pojištění Rytmus a Allianz Mercury a je určeno jen pro úhradu pojistného z uzavřeného životního pojištění v případě nedobrovolné ztráty zaměstnání. Tento produkt má tedy pouze zabezpečit trvání životního pojištění v nepříznivé finanční situaci vzniklé nedobrovolnou ztrátou zaměstnání. Pojišťovna uhradí za klienta měsíční pojistné v maximální výši 2.000 Kč po dobu trvání nezaměstnanosti až za 6 měsíců. Toto připojištění nabízí pojišťovna Allianz zdarma na základě veřejného příslibu a je určeno pro prvního pojištěného v pojistné smlouvě (v jedné pojistné smlouvě může být pojištěno více osob), pro klienty s běžně placeným pojistným s pojistnou dobou nejméně 10 let. Klient musí mít současně sjednáno připojištění zproštění od placení pojistného v případě invalidity a vstupní věk pro toto připojištění je stanoven na 16 let. Toto připojištění je určeno pouze pro fyzické osoby v zaměstnaneckém poměru, nikoliv pro OSVČ. [28], [29]

3.1.4 ČSOB Pojišťovna, a. s., člen holdingu ČSOB

Tato pojišťovna nabízí pojištění v případě ztráty zaměstnání pouze ke svým půjčkám a úvěrům.

ČSOB Pojištění k půjčkám a ČSOB Pojištění k hypotékám

Toto pojištění je pojištěním schopnosti splácet závazek a pojistné plnění je ve formě úhrady splátek tohoto závazku z pojištění. Pojištění lze sjednat pouze při podpisu Smlouvy o ČSOB Hypotéce či jedné z ČSOB Půjček (u půjček s maximálním úvěrovým limitem 1.000.000 Kč) nebo nejpozději do 6 měsíců od uzavření Smlouvy. Při pojištění úvěrů je maximální limit pro jednu splátku úvěru 25.000 Kč. Pro případ ztráty zaměstnání je nutné sjednání rozšířené

varianty tohoto pojištění, která kryje rizika smrti, invalidity, pracovní neschopnosti a ztráty zaměstnání. Čekací doba je u těchto produktů stanovena na 3 měsíce a karenční doba pak na 40 dní. [30], [31]

3.1.5 Pojišťovna České spořitelny, a. s., Vienna Insurance Group

Pojišťovna České spořitelny, a. s. poskytuje pojistnou ochranu v případě nezaměstnanosti pouze k úvěrům České spořitelny. Pojistná ochrana je pojištěným poskytována na základě uzavřené rámcové smlouvy Českou spořitelnou, a. s. (pojistníkem) a Pojišťovnou České spořitelny, a. s., Vienna Insurance Group (pojistitelem).

Pojištění k úvěrům České spořitelny

Pro krytí rizika nezaměstnanosti je nutné sjednat si variantu B tohoto pojištění. Toto pojištění lze tedy uzavřít pouze v souvislosti s čerpáním úvěrů uzavřených v rámci Finanční skupiny České spořitelny. Pojištění si klient může sjednat k úvěru dobrovolně při podpisu úvěrové smlouvy nebo kdykoli v průběhu splácení úvěru. Není možné si uzavřít pojištění pouze na část úvěru. Vždy musí být pojištěn celý úvěr nebo jeho nesplacená výše, od které se potom odvíjí pojistné i pojistné plnění. Pojišťovna umožňuje sjednat pojištění až pro dvě osoby zavázané v úvěru (dlužník, spoludlužník). Pojištění pro případ ztráty zaměstnání nelze uzavřít samostatně, ale pouze jako součást balíčku, který zahrnuje riziko úmrtí, riziko invalidity, riziko dlouhodobé pracovní neschopnosti a riziko ztráty zaměstnání. [32], [33]

Pojistnou událostí se rozumí nezaměstnanost pojištěného v důsledku ztráty zaměstnání v pracovním nebo ve služebním poměru – toto pojištění si nemohou sjednat OSVČ. Pojistným plněním je opakovaná měsíční výplata ve výši splátek úvěru, maximálně však 55.555 Kč, po dobu trvání nezaměstnanosti. Pokud pojišťovna z důvodu nezaměstnanosti vyplatí 12 měsíčních splátek za sebou (což je maximální doba ručení), vzniká pojištěnému nárok na plnění z další pojistné události až po uplynutí 12 měsíců ode dne výplaty poslední 12. splátky. Jsou-li pojištěni dva lidé (dlužník, spoludlužník) a nastane pojistná událost u obou z nich, plní pojišťovna pouze z pojistné události, která vznikla jako první, až po jejím ukončení z další pojistné události, pokud stále trvá a to maximálně do výše sjednaného limitu – měsíční

splátky. Je tomu i tak, kdy nastanou u jedné osoby dvě pojistné události – např. pracovní neschopnost a ztráta zaměstnání. [32], [33]

3.1.6 Česká podnikatelská pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group

Česká podnikatelská pojišťovna, a. s. umožňuje pojištění v případě ztráty zaměstnání jako připojištění zproštění od placení hlavního pojistného nebo připojištění neschopnosti splácet úvěr k některým životním pojištěním. Toto připojištění lze sjednat k produktům investičního životního pojištění: Evropská penze PREMIUM, Výběrové životní pojištění MAXIMUM 3, Investiční životní pojištění EVOLUCE, Investiční životní pojištění MAXIMUM EVOLUTION.

Připojištění zproštění od placení pojistného z důvodu ztráty zaměstnání

Doplňkové připojištění zproštění od placení pojistného lze sjednat ve dvou variantách – z důvodu invalidity nebo z důvodu ztráty zaměstnání. Každou variantu je možné sjednat samostatně nebo obě současně. V případě, že dojde k pojistné události, je klient zproštěn od placení pojistného za hlavní pojištění a veškerá připojištění tímto zanikají. Toto připojištění si mohou sjednat jak zaměstnanci v pracovním nebo služebním poměru, tak OSVČ. Ovšem u OSVČ je za pojistnou událost považováno pouze ukončení SVČ z důvodu insolvence. Čekací doba je stanovena na 6 měsíců od počátku připojištění. Pojistitel zproští pojištěného od placení pojistného za hlavní pojištění až na 24 měsíců, pokud nezaměstnanost stále trvá. Pojistné na zproštění od placení pojistného z důvodu ztráty zaměstnání činí 6 % z pojistného na hlavní pojištění. Tedy např. při pojistném na hlavní pojištění ve výši 500 Kč, bude činit pojistné za toto připojištění 30 Kč. [34], [35]

Připojištění neschopnosti splácet úvěr z důvodu ztráty zaměstnání

Toto připojištění si mohou též sjednat zaměstnanci i OSVČ a pro OSVČ vzniká nárok na pojistné plnění pouze ukončením SVČ z důvodu úpadku. Čekací doba je stanovena také na 6 měsíců od počátku tohoto připojištění. V případě pojistné události vyplácí pojistitel pojistné plnění opakovaně ve výši součtu splátek úvěrů. Pro účely tohoto pojištění se rozumí úvěrem úvěr, půjčka, leasing nebo splátkový prodej, nikoliv však revolvingový úvěr, dluh na

kreditních, úvěrových kartách či kontokorentních úvěrech. Pojistnou částku si volí pojistník od 1.000 Kč do 50.000 Kč, nejvýše do součtu splátek všech jeho úvěrů. Zvolená pojistná částka představuje limit jednoho opakovaného pojistného plnění. Výše pojistného plnění je stanovena jako aritmetický průměr měsíčních splátek úvěrů pojištěného vypočtený za předešlých 6 měsíců. Nárok na pojistné plnění z další pojistné události vzniká až po uplynutí 12 měsíců od poslední výplaty pojistného plnění. Měsíční pojistné za připojištění neschopnosti splácet úvěr z důvodu ztráty zaměstnání činí 6 % ze sjednané pojistné částky. Tedy např. při součtu splátek úvěrů ve výši 12.000 Kč měsíčně bude činit měsíční pojistné 720 Kč. [35]

3.1.7 UNIQA pojišťovna, a. s.

UNIQA pojišťovna, a. s. má ve své nabídce 2 produkty, které umožňují zajistit se pro případ nezaměstnanosti. Prvním produktem je Rizikové Životní pojištění s dividendou a druhým Pojištění pravidelných výdajů.

Rizikové životní pojištění s dividendou

Toto investiční životní pojištění nabízí možnost připojištění denní dávky při nedobrovolné ztrátě zaměstnání. Ovšem riziko ztráty zaměstnání je možné pojistit pouze společně s pojištěním denní dávky při pracovní neschopnosti. Pojistná částka je pak shodná s pojistnou částkou denní dávky při pracovní neschopnosti. Pojištění denní dávky při nedobrovolné ztrátě zaměstnání se sjednává jako pojištění obnosové. Čekací doba u tohoto typu připojištění není uplatňována. Pojištění mohou být jedině zaměstnanci. Pojistným plněním je zde výplata sjednané denní dávky pro případ nedobrovolné ztráty zaměstnání, která se sjednává ve stejné výši jako denní dávka v případě pracovní neschopnosti. [36]

Pojištění pravidelných výdajů

Toto pojištění je určeno pouze pro klienty Telefónica Czech Republic, a. s., kteří jsou uživateli některého z mobilních tarifů O2. Pojištění poskytuje UNIQA pojišťovna, a. s. ve spolupráci s Telefónica Czech Republic, a. s. a společností Proveon, a. s., která je pojistníkem. Pojištění vzniká na základě rámcové smlouvy uzavřené mezi společnostmi

UNIQA pojišťovna, a. s. a Proveon, a. s. Smyslem pojištění pravidelných výdajů je kompenzovat výpadek pravidelných příjmů z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo ztráty zaměstnání. Pro krytí rizika nezaměstnanosti je zapotřebí sjednat variantu B pojištění, která kryje pojistná rizika: dlouhodobé pracovní neschopnosti, ztráty zaměstnání a neoprávněného zneužití mobilního telefonu při odcizení. Pojištění je sjednáno jako obnosové a po dobu trvání pojistné události bude na klientův bankovní účet měsíčně vyplácena zvolená částka (2.000 Kč, 4.000 Kč nebo 6.000 Kč), kterou může použít na úhradu svých pravidelných výdajů, např. na telefon, internet, nájem, energie i na jiné potřeby dle vlastního uvážení. [37]

Klientovi vznikne pojištění na základě telefonického přihlášení u pojistníka. Platby za pojištění jsou klientovi vyúčtovány v běžném vyúčtování spolu s úhradami za služby Telefónica Czech Republic, a. s. Pojistné pak hradí pojistník (Proveon, a. s.) pojistiteli (UNIQA pojišťovna, a. s.). Měsíční pojistné za jednoho pojištěného je stanoveno ve výši 99 Kč, 169 Kč nebo 239 Kč podle výše sjednaného limitu. Čekací doba je u tohoto pojištění stanovena na 60 dní ode dne počátku pojištění. [37]

3.1.8 BNP Paribas Cardif Pojišťovna, a. s.

Tato pojišťovna francouzské finanční skupiny zaujímá celosvětově druhé místo v pojištění schopnosti splácet, což je jedna z hlavních oblastí pojištění, na které se tato pojišťovna zaměřuje. V rámci tohoto pojištění se pojišťovna věnuje především rizikům smrti a invalidity, dlouhodobé pracovní neschopnosti a ztráty zaměstnání. Pojištění kryjící riziko ztráty příjmů z důvodu nedobrovolné ztráty zaměstnání patří mezi hlavní produkty této pojišťovny. [38]

Pojištění schopnosti splácet finanční závazek

Toto pojištění je nejvyžívanějším produktem pojišťovny Cardif. Pojištění zabezpečí klienty před několika událostmi, které mohou ohrozit jejich životní a finanční situaci. Pojištění je určeno pro fyzické osoby v zaměstnaneckém poměru i pro OSVČ. Toto pojištění je možné uzavřít s úvěrovou smlouvou a to k úvěrovým produktům, jako jsou např. finanční leasing s následným odkoupením věci, spotřebitelský úvěr, splátkový prodej, bankovní půjčka,

hypoteční úvěr nebo úvěr ze stavebního spoření. Toto pojištění kryje riziko smrti, invalidity, pracovní neschopnosti a ztráty zaměstnání. Krytí rizika ztráty zaměstnání je možné sjednat pouze souhrnně se všemi výše zmiňovanými riziky. V případě pojistné události pak pojišťovna hradí klientovy měsíční splátky. [39]

Pojištění pravidelných výdajů

Pojištění pravidelných výdajů je založeno na podobném principu jako pojištění schopnosti splácet finanční závazek a kryje i stejná rizika – smrti, invalidity, pracovní neschopnosti a ztráty zaměstnání. Též má ochránit klienty před nepříznivými dopady realizace těchto rizik, ale již se nevztahuje k úvěru či půjčce, ale pojistné plnění je primárně určeno pro krytí pravidelných měsíčních výdajů, jako jsou např. zálohy na elektřinu, vodu, plyn. I když je produkt určen pro zajištění pravidelných výdajů, pojistné plnění je poskytováno jako neúčelové a klient je oprávněn použít ho dle svého uvážení. Nastane-li pojistná událost, pojišťovna hradí klientovi sjednanou částku po dobu trvání nezaměstnanosti. [40]

3.1.9 Komerční pojišťovna, a. s.

Komerční pojišťovna, a. s. nabízí hned několik produktů, které zohledňují riziko ztráty zaměstnání. Jedním produktem je MojePojištění plateb, které je řazeno do úrazového pojištění, další produkty jsou pak spojeny převážně s úvěrovými produkty. Těmito produkty zohledňujícími i riziko výpadku příjmů v důsledku nezaměstnanosti jsou:

- Rizikové životní pojištění k hypotečnímu úvěru Komerční banky,
- Rizikové životní pojištění k úvěru Modré pyramidy,
- Pojištění ke spotřebitelským úvěrům,
- Pojištění kreditních karet KB,
- Pojištění ke kreditním kartám Essox,
- Pojištění k úvěrům Essox,
- Pojištění k úvěrům na auta Essox. [41]

Tyto produkty mají téměř identické pojistné podmínky – mohou si je sjednat pouze zaměstnanci v pracovním poměru, OSVČ nikoliv. Čekací doba je stanovena na 6 měsíců (pouze u Pojištění k úvěrům na auta činí čekací doba 90 dní). Výše pojistného plnění se poskytuje ve výši měsíční splátky úvěru (úvěru ke kreditní kartě) a z jedné pojistné události je hrazeno maximálně 6 splátek. [41]

MojePojištění plateb

Toto pojištění je zařazeno do pojištění úrazového, protože v základní variantě kryje riziko ztráty rodinných příjmů z důvodu smrti, invalidity nebo pracovní neschopnosti způsobené úrazem. Až ve variantě Extra je zahrnuta i ztráta zaměstnání. Pojištění je určeno pro úhradu pravidelných měsíčních plateb jdoucích z běžného účtu klienta vedeného u Komerční banky. Pojištění si tedy může sjednat pouze fyzická osoba, která má veden běžný korunový účet v Komerční bance, a. s. Navíc je toto pojištění určeno pouze pro zaměstnance, nikoliv pro OSVČ. Čekací doba je stanovena na 6 měsíců od počátku pojištění nebo ode dne vzniku nového pracovního poměru. Výše pravidelných plateb je určena podle pravidelných plateb, které jsou z běžného účtu klienta hrazeny. Za pravidelné výdaje jsou považovány obdobné výdaje jako u produktu Pojištění pravidelných plateb u České pojišťovny ZDRAVÍ a. s. Pojišťovna hradí za klienta tyto pravidelné platby po dobu maximálně 6 měsíců. Nabízené limity pro měsíční pojistné plnění jsou 5.000 Kč a 10.000 Kč. [42]

3.2 Komparace pojistných produktů

Pojistné produkty, které se zabývají kompenzací ztraceného příjmu v případě nedobrovolné ztráty zaměstnání, jsou velmi omezené, a to jak z hlediska nabídky produktů, tak např. i z hlediska splnění podmínek pro nárok na výplatu pojistného plnění. Na českém finančním trhu lze nalézt poměrně dost produktů s tímto rizikem spojených, ale jedná se především o produkty spojené s využíváním jiných finančních služeb – úvěrů, půjček, leasingů, splátkových prodejí či životního pojištění. Přehled produktů zohledňujících možnost ztráty zaměstnání od největších pojišťoven na českém pojistném trhu udává následující tabulka.

Tabulka 8: Vybrané produkty s možností pojištění pro případ ztráty zaměstnání

Pojišťovna	Schopnost splácet finanční závazek		Pravidelné výdaje	Připojištění k životnímu (úrazovému) pojištění			OSVČ
	Vlastní či smluvní finanční instituce	Jakýkoli		Zproštění od placení pojistného	Schopnosti splácet závazek	Denní dávky	
ČP Zdraví			ANO	ANO	ANO		ANO
Allianz				ANO	ANO		
ČSOB	ANO						
ČS	ANO						
ČPP				ANO	ANO		ANO
UNIQA			ANO*			ANO	
CARDIF		ANO	ANO				ANO
KP	ANO		ANO**				

*pouze pro klienty Telefónica Czech republic, a. s.

** pouze pro klienty, kteří mají běžný účet vedený u Komerční banky, a. s.

Zdroj: Vlastní zpracování

Pojištění rizika ztráty příjmů v nezaměstnanosti, které se neváže k využití žádných jiných finančních produktů lze sjednat pouze u České pojišťovny ZDRAVÍ, a. s. a u BNP Paribas Cardif pojišťovny, a. s. ve formě pojištění pravidelných výdajů. Tato dvě pojištění mají podle mého názoru nejširší možnost využití, právě proto, že se neváží na jiné produkty. Navíc u BNP Paribas Cardif pojišťovny, a. s. se pro určení výše pojistného plnění nemusí dokladovat výše pravidelných výdajů – pojistník si zvolí určitou částku. BNP Paribas Cardif pojišťovna, a. s. nabízí jako jediná i možnost pojištění schopnosti splácet finanční závazek bez ohledu na instituci, u které závazek vznikl a tento produkt je jako jediný cíleně zaměřen na schopnost splácet (není připojištěním k jinému životnímu pojištění). Schopnost splácet finanční závazek lze pojistit i u ČSOB Pojišťovny, Pojišťovny České spořitelny, a. s., Vienna Insurance Group, u Komerční pojišťovny, a. s., ale to je již vázáno na využití jejich produktů – úvěrů či půjček (popř. využití produktů konkrétních smluvních institucí). Pojistit si schopnost splácet je možné i u České pojišťovny ZDRAVÍ a. s., Allianz pojišťovny, a. s. a České podnikatelské pojišťovny, a. s. Vienna Insurance Group, ale pouze jako připojištění k jejich životnímu pojištění. Tyto pojišťovny nabízejí kromě připojištění splátek úvěru

i připojištění zproštění od placení pojistného. Zajímavé připojištění k produktu životního pojištění (Rizikové životní pojištění s dividendou) nabízí UNIQA pojišťovna, a. s. Toto pojištění je zajímavé tím, že výše pojistného plnění se neodvíjí od výše splátek úvěru či výše pravidelných plateb, ale je zde sjednána denní dávka při ztrátě zaměstnání, která je pak pojištěnému vyplácena. Pravidelné výdaje je možné pojistit si i u Komerční pojišťovny, a. s., ale toto pojištění je určeno pouze klientům Komerční banky, a. s., kteří tam mají veden běžný účet. Pojištění pravidelných výdajů od UNIQA pojišťovny, a. s. je také omezené a to pouze pro klienty Telefónica, Czech republic, a. s., kteří využívají některý z mobilních tarifů O2.

Pojištění pro případ ztráty zaměstnání navíc není většinou určeno pro OSVČ, ale pouze pro zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru. Pojistit OSVČ pro případ ztráty zaměstnání umožňují pouze pojišťovny: Česká pojišťovna ZDRAVÍ a. s., BNP Paribas Cardif pojišťovna, a. s. a Česká podnikatelská pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group. Nárok na pojistné plnění u OSVČ je ale velmi omezen – na zdravotní důvody a insolventci.

Pojistit si u komerčních pojišťoven riziko ztráty zaměstnání samostatně zatím není možné. Riziko ztráty zaměstnání je možné sjednat pouze společně s pojištěním pracovní neschopnosti, někdy i s rizikem smrti a invalidity nebo jako součást určitého balíčku pojištěných rizik.

4 Hodnocení přístupu státní politiky zaměstnanosti a komerčních pojišťoven k problematice nezaměstnanosti

Jak jsem již zmínila, systém státní politiky zaměstnanosti řeší problematiku nezaměstnanosti komplexně – zabývá se prevencí nezaměstnanosti, ochranou v případě nezaměstnanosti (poskytování podpor, poradenských služeb) a snaží se pro nezaměstnané nalézt nové vhodné zaměstnání v co nejkratší době. Systém státní politiky zaměstnanosti tedy uplatňuje pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti. Oproti tomu komerční pojišťovny nabízejí pouze určitou možnost hmotného zabezpečení v případě nezaměstnanosti – tedy pouze pasivní opatření. Aktivními opatřeními (např. hledáním nového pracovního místa) se komerční pojišťovny nezabývají. Je tedy jasné, že za současných podmínek v ČR nemohou komerční pojišťovny převzít roli státní politiky zaměstnanosti, protože neřeší problematiku nezaměstnanosti komplexně, ale pouze jeden z jejích nejzávažnějších dopadů na nezaměstnané, a to ztrátu příjmu.

Proto budu dále porovnávat možnosti pojištění pro případ nezaměstnanosti u komerčních pojišťoven pouze s pasivní politikou zaměstnanosti. Otázkou tedy zůstává, zda by mohla být nahrazena pasivní politika zaměstnanosti (především poskytování podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci) produkty komerčních pojišťoven. Nejvýznamnější odlišnosti podpory v nezaměstnanosti a pojistného plnění z produktů komerčních pojišťoven shrnu v následující tabulce.

Tabulka 9: Porovnání podpory v nezaměstnanosti a pojistného plnění z produktů komerčních pojišťoven

	Podpora v nezaměstnanosti	Pojistné plnění z produktů komerčních pojišťoven
Nárok	12 měsíců v posledních 2 letech započtení náhradní doby ukončení dohodou OSVČ	12 měsíců v posledním roce pracovní poměr na dobu neurčitou
Čekací doba	12 měsíců ^{III}	90 dní od uzavření pojištění
Karenční doba	okamžitě	60 dní trvání nezaměstnanosti
Doba ručení	5 – 11 měsíců	6 – 24 měsíců
Použití	neomezené	splátky úvěru pravidelné výdaje volné

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1 Komu je pojištění určeno a za jakých podmínek

Systém pasivní politiky zaměstnanosti zahrnuje všechny osoby s trvalým bydlištěm na území ČR, které mají zdroj příjmů na území ČR a tím pádem odvádějí nebo je za ně zaměstnavatelem odváděn příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká při splnění podmínky 12 měsíců důchodového pojištění získaných zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v posledních 2 letech před ztrátou zaměstnání nebo započtením náhradní doby. Velmi zjednodušeně řečeno jsou tedy v systému pasivní politiky zaměstnanosti chráněny všechny pracující osoby (zaměstnanci i OSVČ) a osoby se započtenou náhradní dobou. V komerčním pojištění jsou chráněny pouze ty osoby, které si sjednaly pojištění. Pro možnost sjednání komerčního pojištění pro případ ztráty zaměstnání musí být ale splněny přísnější podmínky než ve státním systému – též trvalý pobyt a zdroj příjmů na území ČR, ale po dobu 12 měsíců před počátkem pojištění nepřetržité zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou a jeho stálé trvání při sjednání pojištění. Komerční pojištění tedy neochrání např. ženy po mateřské dovolené či osoby s pracovním poměrem na

^{III} Pro nárok na podporu v nezaměstnanosti je zapotřebí získat 12 měsíců účasti na sociálním pojištění a to zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. Těchto 12 měsíců lze považovat za určitou obdobu karenční doby v komerčním pojištění.

dobu určitou. Komerční pojištění pro případ ztráty zaměstnání ve většině případů neochrání ani OSVČ. Většina pojišťoven úplně vylučuje možnost sjednání tohoto pojištění pro OSVČ a ty pojišťovny, které jej umožňují, mají velmi přísné podmínky pro výplatu pojistného plnění. Většinou náleží pojistné plnění OSVČ pouze z důvodu insolvence (úpadku) nebo ukončení SVČ ze zdravotních důvodů – jiné příčiny se nepřipouštějí. Nárok na pojistné plnění a podporu v nezaměstnanosti se tedy liší i z hlediska způsobu ztráty zaměstnání. Nárok na pojistné plnění z komerčního pojištění nevznikne např. při ukončení pracovního poměru dohodou. Je pochopitelné, že v opačném případě by mohlo být pojištění zneužíváno (sjednáváno cíleně pro plánované ukončení pracovního poměru). Ale na druhou stranu mohou mít lidé své osobní důvody pro ukončení zaměstnání. V systému pasivní politiky zaměstnanosti je snaha eliminovat odchody z pracovního poměru dohodou, aniž by měli lidé nalezeno nové zaměstnání, poskytnutím pouze jednostupňové podpory v nezaměstnanosti (ve výši pouze 45 %), pokud se jedná o dohodu bez udání vážných důvodů. Oproti tomu komerční pojištění nezohledňuje ani ukončení pracovního poměru dohodou z vážných důvodů.

4.2 Vyplácené dávky a pojistné

Výplata pojistného plnění se liší od podpory v nezaměstnanosti z hlediska jejího účelu. Podpora v nezaměstnanosti je určena pro částečné nahrazení ztraceného příjmu, tak aby nezaměstnaní „přežili“ po dobu krátkodobé nezaměstnanosti a zaplatili si z ní důležité výdaje. U komerčního pojištění je nutné rozlišit několik typů pojištění, a to pojištění k úvěrům, pojištění pravidelných plateb a pojištění denní dávky. V případě pojištění splátek úvěru je pojistné plnění určeno na splátky úvěru – je poskytováno ve výši měsíční splátky úvěru. Pojistné plnění je ale vypláceno pojištěnému a pojištěný nadále sám zodpovídá za splácení úvěru. Pokud je úvěr již splacen, nárok na pojistné plnění zaniká. Trvání nároku na výplatu pojistného plnění musí být pravidelně prokazováno. V pojištění pravidelných plateb bývá pojistné plnění poskytováno jako neúčelové, je tedy na klientovi, na co ho využije, i když je primárně určeno právě na úradu pravidelných plateb. Ovšem pravidelné platby musí být také dokladovány, ostatně se od jejich výše odvíjí i výše pojistného plnění. Pojištění denní dávky pro případ ztráty zaměstnání má nejširší možnost využití, protože se sjedná pouze určitý

obnos – denní dávka, která je pak pojištěnému vyplácena, a dále nemusí být dokladovány žádné platby.

Jak bylo již výše naznačeno, liší se tedy podpora v nezaměstnanosti a pojistné plnění i ve své výši. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od výše příjmu uchazeče o zaměstnání v rozhodném období a od délky trvání poskytování podpory v nezaměstnanosti – procentní sazba podpory v nezaměstnanosti se snižuje s rostoucí podpůrčí dobou. V komerčním pojištění se výše pojistného plnění rovná buď výši splátky úvěru, v případě pojištění k úvěrům, nebo průměrné výši pravidelných plateb u pojištění pravidelných výdajů nebo sjednané denní dávce. Výše pojistného plnění v komerčním pojištění se tedy neodvíjí od příjmů pojištěného, ale spíše od jeho výdajů (jen některých vybraných). Podobně je to i se stanovením pojistného, které se v případě sociálního pojištění odvíjí od výše příjmů a v případě komerčního pojištění od pojistné částky. Nelze tedy porovnávat výše pojistného plnění ani pojistného v těchto dvou systémech. Dalším důvodem proč nelze porovnat výši pojistného je fakt, že komerční pojištění pro případ ztráty zaměstnání zahrnuje i jiná rizika a kalkulace bývá pro celý produktový balíček společná.

4.3 Délka výplaty dávek, karenční a čekací doba

Rozdíly jsou i v době poskytování podpory v nezaměstnanosti (podpůrčí době) a pojistného plnění (doba ručení). Podpora v nezaměstnanosti je poskytována nejčastěji po dobu 5 měsíců, pouze u osob nad 50 let po dobu 6 měsíců a u osob nad 55 let po dobu 11 měsíců. Komerční pojišťovny nabízejí nejčastěji dobu ručení na 6 nebo 12 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazečům o zaměstnání ode dne, kdy o ni požádali, tedy je to možné ode dne následujícího po dni ukončení zaměstnání. V komerčním pojištění je ale většinou stanovená karenční doba na 60 dní, tzn., že nárok na výplatu pojistného plnění vzniká pojištěnému až po uplynutí 60 dní v nezaměstnanosti. Komerční pojištění tedy nekryje takto krátkodobou nezaměstnanost. Kromě karenční doby bývá u komerčního pojištění uplatňována i tzv. čekací doba, nejčastěji 90 dní (někdy 6 měsíců) od sjednání pojištění, a pokud se stane pojištěný nezaměstnaným v této době, nemá nárok na výplatu pojistného plnění.

4.4 Dokládání – likvidace pojistné události

Nevýhodou komerčního pojištění je i poměrně složité dokládání potřebných údajů. Pro nárok na podporu v nezaměstnanosti stačí doložit potvrzení o získání potřebné doby důchodového pojištění, průměrnou výši příjmů v rozhodném období a způsob ukončení zaměstnání či SVČ. Kdežto pro nárok na výplatu pojistného plnění doklad o zaměstnání na dobu neurčitou stále trvající a minimálně 12 měsíců zpětně, doklad o způsobu ukončení zaměstnání, veškeré doklady o úvěru a jeho splátkách či pravidelných výdajích, ale co je podstatné také rozhodnutí o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a přiznání hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti nebo jiných sociálních dávek). Navíc u komerčního pojištění je nutné dokládat nárok na výplatu pojistného plnění před každou opakovanou výplatou (nejčastěji každý měsíc) – u podpory v nezaměstnanosti se zjišťuje nárok na přiznání podpory pouze při podání žádosti a opakovaná výplata podpory v nezaměstnanosti pak náleží nezaměstnanému automaticky až od nalezení nového zaměstnání nebo uplynutí podpůrní doby.

Závěr

V dnešní neustále se vyvíjející době je nezaměstnanost velmi častým problémem většiny vyspělých ekonomik. Nezaměstnanost se vyznačuje především negativními dopady, a proto si její řešení žádá určitých státních zásahů. Nezaměstnanost lze chápat jako jednu ze základních sociálních událostí a v České republice je tedy řešena prostřednictvím sociálního zabezpečení. Sociální zabezpečení má tři základní systémy – systém státní sociální podpory, systém sociálního pojištění a systém státní sociální pomoci. Problematika nezaměstnanosti je řešena především prostřednictvím sociálního pojištění, ovšem kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti se mohou lidé „propadnout“ i do systému sociální pomoci, který již poskytuje dávky pouze na základě potřeby – tj. při posouzení hmotné situace rodiny.

Nezaměstnanost má různé příčiny vycházející nejen ze specifík trhu práce, ale i z vývoje celé ekonomiky. Rozlišujeme několik základních typů nezaměstnanosti, které s sebou přináší i různá rizika a negativní dopady na nezaměstnaného jedince, jeho rodinu i celou společnost. Riziko ztráty příjmů se v nezaměstnanosti realizuje téměř vždy a často podstatně ohrožuje hmotnou situaci rodiny. Proto je riziko ztráty příjmů podle mého názoru velmi závažné a ve své práci jsem se tedy zaměřila především na možnosti řešení rizika ztráty (absence) příjmů v nezaměstnanosti v současných podmínkách v České republice.

Problematika nezaměstnanosti je řešena prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, která představuje aplikaci komplexního systému pravidel pro řešení nezaměstnanosti. Základními cíli státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana nezaměstnaných. Státní politika zaměstnanosti je realizována především prostřednictvím činnosti Úřadu práce České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí za spolupráce dalších organizací. Státní politiku zaměstnanosti lze rozdělit do dvou základních oblastí – aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Smyslem aktivní politiky zaměstnanosti je dosadit nezaměstnané osoby v co nejkratší době na nové vhodné pracovní místo. Pasivní politika zaměstnanosti je určena pro hmotné zabezpečení nezaměstnaných a je realizována poskytováním podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci. Poskytování těchto podpor jsem v práci prakticky předvedla na modelových příkladech.

Významným tématem v politice zaměstnanosti je i způsob jejího financování. Státní politika zaměstnanosti je financována především z prostředků státního rozpočtu, ale i z fondů Evropské unie. Přibližně 1/3 prostředků je vynakládána na politiku aktivní a přibližně 2/3 na politiku pasivní. Celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti vykazují dlouhodobě rostoucí trend.

Jednou možností, jak se chránit před rizikem ztráty příjmů v nezaměstnanosti, může být i využití komerčního pojištění, což lze považovat za určitý způsob pasivního opatření. Z analýzy a porovnání nabídek největších komerčních pojišťoven pro pojištění nedobrovolné ztráty zaměstnání plynou níže uvedené závěry.

Cílem práce bylo ukázat a zhodnotit možnosti řešení rizika ztráty příjmů z důvodu nezaměstnanosti prostřednictvím sociálního i komerčního pojištění a zjistit, zda by komerční pojištění mohlo nahradit pasivní politiku zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti je u nás představována především poskytováním podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci, i když podpora při rekvalifikaci je již úzce propojena s politikou aktivní. Tyto podpory mají nezaměstnaným částečně a po určitou dobu nahradit jejich ztracený příjem. Jako nástroj pasivní politiky zaměstnanosti lze chápat i odstupné. Vedle systému státní politiky zaměstnanosti stojí systém komerčního pojištění, který v případě nedobrovolné ztráty zaměstnání, za předpokladu splnění přísných podmínek, poskytuje nezaměstnaným pojistné plnění, které má určitým způsobem kompenzovat část ztraceného příjmu a je určeno na úhradu vybraných výdajů.

Podpora v nezaměstnanosti má širší možnosti využití a především je snadněji dostupná, než plnění z komerčního pojištění. Podmínky pro nárok na pojistné plnění z produktů komerčních pojišťoven jsou přísnější než u podpory v nezaměstnanosti a to z několika hledisek, např. způsob ukončení pracovního poměru, trvající pracovní poměr na dobu neurčitou pro možnost sjednání pojištění, stanovení karenční a čekací doby.

Komerční pojištění neochrání osoby, které ukončily zaměstnání dohodou a to i z vážných důvodů (s výjimkou dohody pro nadbytečnost), neochrání také osoby s pracovním poměrem na dobu určitou. Komerční pojištění si ve většině případů nemohou sjednat OSVČ a pokud

ano, ochráně je pouze v případě insolvence či ukončení SVČ ze zdravotních důvodů. Oproti tomu je podpora v nezaměstnanosti, zjednodušeně řečeno, určená pro všechny pracující osoby či osoby se započtenou náhradní dobou, které se stanou nezaměstnanými. Oproti komerčnímu pojištění tedy sociální pojištění ochrání i osoby opouštějící pracovní místo dohodou či ženy po mateřské dovolené. Podpora v nezaměstnanosti je poskytována naprosto samostatně a je primárně určena k částečné kompenzaci ztracených pracovních příjmů, kdežto pojištění pro případ ztráty příjmů v nezaměstnanosti u komerčních pojišťoven vystupuje často pouze jako připojištění a zavazuje k využití jiných produktů nebo alespoň ke krytí dalších rizik spolu s rizikem ztráty příjmu v nezaměstnanosti. U komerčního pojištění je stanovena čekací doba nejčastěji na 3 měsíce od počátku pojištění a tak ani pojištěné osoby nemusí mít nárok na pojistné plnění. U komerčního pojištění bývá stanovena i doba karenční, nejčastěji na 60 dní, tzn., že není řešena takto krátkodobá nezaměstnanost. Komerční pojištění, vzhledem k jeho ceně, podle mého názoru využijí spíše kvalifikované osoby s dostatečnými příjmy, kterých se nezaměstnanost netýká v takové míře jako osob méně kvalifikovaných či nekvalifikovaných (což bývá spojeno i s nižšími příjmy).

Domnívám se tedy, že komerční pojištění pro případ nezaměstnanosti v dnešní podobě rozhodně neřeší problematiku spojenou se ztrátou příjmů v nezaměstnanosti. Ze všech výše zmíněných aspektů plyne, že komerční pojištění pro případ ztráty zaměstnání nemůže za současných podmínek nahradit pasivní politiku zabezpečovanou státem. Komerční pojištění pro případ ztráty příjmů v nezaměstnanosti může fungovat spíše jako doplněk pasivní politiky zaměstnanosti.

Seznam použité literatury

- [1] KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [2] TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.
- [3] TOMEŠ, I. *Sociální politikat: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha: Sociopress, 2001. ISBN 80-86484-00-9.
- [4] TOMEŠ, I., et al. *Sociální správa*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-560-1.
- [5] TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.
- [6] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [7] SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [8] GIUGNI, M. *The politics of unemployment in Europe: policy responses and collective action*. Farnham: Ashgate Publishing, Ltd., 2009. ISBN 978-0-7546-7348-4.
- [9] PRESSMAN, S. *Encyklopedie nejvýznamnějších ekonomů*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2005. ISBN 80-86598-57-8.
- [10] KEYNES, J. M. *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*. 1. vyd. Praha: ČSAV, 1963.
- [11] VOSTATEK, J. *Sociální a soukromé pojištění*. 1. vyd. Praha: Codex, 1996. ISBN 80-85963-21-3.
- [12] *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf.
- [13] *Zákon č. 73/2009 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>.

- [14] MPSV. *Rekvalifikace* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012-01-23 [vid. 2012-02-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
- [15] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů*. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.
- [16] *Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona o zaměstnanosti*. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda.
- [17] *Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne/>.
- [18] ČSSZ. *Pojistné na sociální zabezpečení* [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2012-02-03 [vid. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://www.soc-poj.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>.
- [19] *Zákon č. 433/2010 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2011*. Dostupný z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakon_o_sr_59689.html.
- [20] MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011-06-24 [vid. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.
- [21] MPSV. *Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997* [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012-02-21 [vid. 2012-03-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady.
- [22] MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010-05-24 [vid. 2012-03-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf.
- [23] MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010*. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011-11-10 [vid. 2012-03-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf.
- [24] ČAP. *Statistiky – vývoj pojistného trhu* [online]. Praha: Česká asociace pojišťoven 2012-01-27 [vid. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.cap.cz/statistics.aspx>.

- [25] ČP ZDRAVÍ. *Rizikové životní pojištění MULTIRISK* [online]. 2011 [vid. 2012-03-30]. Dostupné z: <http://www.ceskapojistovna.cz/documents/10262/50021/pojistne-podminky-rizikoveho-zivotniho-pojisteni-multirisk.pdf>.
- [26] ČP ZDRAVÍ. *Pravidelné výdaje* [online]. 2011 [vid. 2012-03-30]. Dostupné z: <http://www.zdravi.cz/obcane~produktova-nabidka~pravidelne-vydaje/>.
- [27] ČP ZDRAVÍ. *Pojištění ztráty pravidelného příjmu* [online]. 2011 [vid. 2012-03-30]. Dostupné z: <http://www.zdravi.cz/obcane~hlaseni-pojistne-udalosti~pojisteni-ztrat-pravidelneho-prijmu/>.
- [28] ALLIANZ. *Veřejný příslib: Připojištění pro případ nedobrovolné ztráty zaměstnání* [online]. 2012-01-01 [vid. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/download.php?FNAME=1325580202.upl&ANAME=Verejny-prislib-nezamestnanosti-2012.pdf>.
- [29] ALLIANZ. *Allianz pojišťovna nabízí připojištění v případě nezaměstnanosti* [online]. 2009-04-06 [vid. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.allianz.cz/o-spolecnosti/tiskove-centrum/tiskovy-archiv/?id=182>.
- [30] ČSOB. *Pojištění k půjčkám*. [online]. 2012 [vid. 2012-04-09]. Dostupné z: <http://www.csob.cz/cz/Lide/Pojisteni/Stranky/CSOB-Pojisteni-k-pujckam.aspx>.
- [31] ČSOB. *Pojištění k hypotékám – schopnost splácet* [online]. 2012 [vid. 2012-04-09]. Dostupné z: <http://www.csob.cz/cz/Lide/Pojisteni/Stranky/CSOB-Pojisteni-k-hypotekam.aspx>.
- [32] Pojišťovna ČS. *Všeobecné pojistné podmínky pro skupinové pojištění* [online]. 2009-11-01 [vid. 2012-03-28]. Dostupné z: http://www.pojistovnacs.cz/soubory/uvery-cs-pojistnepodminky/VPP_SKUP_1_01_2010.pdf.
- [33] Pojišťovna ČS. *Pojištění k úvěrům České spořitelny* [online]. [vid. 2012-03-28]. Dostupné z: <http://www.pojistovnacs.cz/pojisteni-uvery-cs/>.
- [34] ČPP. *Investiční životní pojištění* [online]. [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: <http://www.cpp.cz/pojisteni-osob~investicni-zivotni-pojisteni/>.
- [35] ČPP. *Pojistné podmínky EVOLUCE* [CD-ROM]. 2012 [vid. 2012-04-02].

- [36] UNIQA. *Soubor pojistných podmínek: Rizikové životní pojištění s dividendou* [CD-ROM]. 2011 [vid. 2012-04-02].
- [37] UNIQA. *Pojištění pravidelných výdajů* [online]. 2011 [vid. 2012-04-02]. Dostupné z: http://www.uniqa.cz/home/01_obcane/00_zivot/09_Pravidelne_vydaje.php.
- [38] BNP PARIBAS CARDIF. *Profil společnosti* [online]. [vid. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.cardif.cz/o-cardifu/cardif-ve-svete/profil-spolecnosti.html>.
- [39] BNP PARIBAS CARDIF. *Pojištění schopnosti splácet* [online]. 2010 [vid. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.cardif.cz/produktova-nabidka/pojisteni-schopnosti-splacet.html>.
- [40] BNP PARIBAS CARDIF. *Pojištění pravidelných výdajů* [online]. 2010 [vid. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.cardif.cz/produktova-nabidka/pojisteni-pravidelnych-vydaju.html>.
- [41] KB Pojišťovna. *Pojištění k úvěrům* [online]. 2012 [vid. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.kb-pojistovna.cz/cs/pojisteni/pojisteni-k-uverum/index.shtml>.
- [42] KB Pojišťovna. *Pojistné podmínky – Moje pojištění plateb* [online]. 2011-06-21 [vid. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.kb-pojistovna.cz/file/edee/cs/pojistne-podminky/urazove-pojisteni/kp-010-mojepojisteni-plateb.pdf>.